PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA GURU DI SDI RAUDLATUL JANNAH SIDOARJO

SKRIPSI

Disusun Oleh :

RIZKY ROSTAMY

NIM. D93214085

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIZKY ROSTAMY
NIM : D93214085
Judul : PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA GURU DI SDI RAUDLATUL JANNAH SIDOARJO

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 21 Januari 2019
Yang membuat pernyataan,

Rizky Rostamy
NIM. D93214085

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi ini telah ditulis oleh :

Nama : RIZKY ROSTAMY

NIM : D93214085

Judul : PENGARUH PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SDI RAUDLATUL JANNAH SIDOARJO

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 21 Januari 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Taufiq Subty, M.Pd.I	Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I
195506041983031015	198002102011012005

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Rizky Rostamy ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 29 Januari 2019
Mengesahkan,

Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag. M.Pd.I.
NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Dr. Mukhlishah AM, M.Pd.
NIP. 196805051994032001

Penguji II,

Ali Mustofa, M.Pd.
NIP. 197612252005011008

Penguji III,

Drs. Taufiq Subty, M.Pd.I.
NIP. 195506041983031015

Penguji IV,

Machfud Bachtiyar, M.Pd.I.
NIP. 197704092008011007

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rizky Rostamy
NIM : D93214085
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / Pendidikan Islam
E-mail address : rizkyrstmy@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA GURU DI SDI RAUDLATUL JANNAH SIDOARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 21 Januari 2019

Penulis

(Rizky Rostamy)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv
MOTTO v
PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
ABSTRAK xiii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Penelitian 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
E. Penelitian Terdahulu 9
F. Sistematika Penulisan 14
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. *Organizational Citizenship Behavior*
1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* 16
2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* 18
B. Kinerja Guru
1. Pengertian Kinerja 22
2. Pengertian Kinerja Guru 25
3. Pengukuran Kinerja 35
4. Penilaian Kinerja Guru 41
C. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru 45
D. Hipotesis Penelitian 47
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis dan Rancangan Penelitian 49
B. Variabel Penelitian 51
C. Definisi Operasional 52
D. Populasi dan Sampel 53
E. Teknik Pengumpulan Data 54
F. Instrumen Penelitian 56
1. Uji Validitas Instrumen 59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Reliabilitas Instrumen 63
G. Teknik Analisis Data.....65
1. Analisis Statistik Deskriptif.....65
2. Uji Prasyarat Analisis 66
3. Analisis Akhir 69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 74
B. Penyajian Data.....84
C. Analisis Statistik Deskriptif 89
1. Analisis Data *Organizational Citizenship Behavior* 90
2. Analisis Data Kinerja Guru 92
D. Uji Prasyarat Analisis.....95
1. Uji Normalitas 95
2. Uji Linieritas.....96
E. Analisis Akhir 96
1. Analisis Korelasi.....98
2. Analisis Koefisien Determinasi 99
3. Analisis Regresi Linier Sederhana 100
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan.....103
B. Saran.....104
DAFTAR PUSTAKA.....105
LAMPIRAN.....109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

1.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini 12
3.1 Populasi Penelitian 54
3.2 *Blueprint* Variabel X *Organizational Citizenship Behavior* 57
3.3 *Blueprint* Variabel Y Kinerja Guru 58
3.4 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Uji Validitas Angket *Organizational Citizenship Behavior* 61
3.5 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Uji Validitas Angket Kinerja Guru 62
3.6 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Angket 64
3.7 Interpretasi Perhitungan Persentase 66
3.8 Interpretasi Koefisien Korelasi *Product Moment* 70
4.1 Identitas SDI Raudlatul Jannah Sidorajo 74
4.2 Jumlah Guru Kelas SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo 82
4.3 Daftar Nama Guru Kelas SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo 83
4.4 Rekapitulasi Hasil Pengisian Angket Variabel X (*Organizational Citizenship Behavior*) 85
4.5 Rekapitulasi Hasil Pengisian Angket Variabel Y (Kinerja Guru) 87
4.6 Rekapitulasi Total Skor tiap Item Pernyataan Angket 89
4.7 Analisis Butir Pernyataan Angket *Organizational Citizenship Behavior* 90
4.8 Analisis Butir Pernyataan Angket Kinerja Guru 92
4.9 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Data 95
4.10 Hasil Perhitungan Uji Linieritas Regresi 96
4.11 Tabel Penolong untuk Menghitung Korelasi dan Persamaan Regresi 97

DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur Organisasi SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo 82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

1. Formulir Angket 109
2. *Output* Uji Validitas Angket 113
3. R Tabel 115
4. *Output* Uji Reliabilitas Angket 116
5. *Output* Uji Normalitas Data 119
6. *Output* Uji Linieritas Data 121
7. *Output* Uji Korelasi 123
8. *Output* Uji Regresi Linier Sederhana 124
9. Surat Izin Penelitian 125

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Rizky Rostamy (D93214085), 2019, Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo. Dosen Pembimbing : Drs. Taufiq Subty, M.Pd.I dan Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I.

Mengelola sumber daya manusia secara efektif perlu mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi manusia berperilaku di tempat kerja. Suatu organisasi yang sukses akan menginginkan dan membutuhkan sumber daya manusia yang bersedia melakukan lebih dari tugas mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku itu disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Begitu pula dalam dunia pendidikan, *organizational citizenship behavior* memperlihatkan perilaku prososial yang akan memberikan nilai tambah seorang guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah diantaranya: (1) Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo?; (2) Seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* sebagai variabel bebas (X) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru kelas SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo yang berjumlah 62 guru. Oleh karena jumlah populasi kurang dari 100, maka penelitian ini adalah penelitian populasi dimana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Pengambilan keputusan uji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Teknik pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh melalui perhitungan menghasilkan t hitung sebesar 3,765. Pengujian hipotesis taraf signifikansi (*a*) ditetapkan 0,05 (5%) dan menggunakan uji dua pihak (*sig. 2-tailed*), serta didasarkan pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) dk = n – 2, yaitu 50 – 2 = 48, sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,010. Maka nilai t hitung > t tabel (3,765 > 2,010), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui berapa persen pengaruh tersebut, maka perlu dicari koefisien determinasi (R Square) dengan rumus r^2 x 100%. Dan ditemukan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo sebesar 22,4%.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior*, kinerja guru, perilaku prososial

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini unsur manusia atau sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat vital, baik di dalam suatu organisasi secara mikro maupun di dalam suatu negara secara makro. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu SDM memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam suatu organisasi, SDM harus dikembangkan kompetensi dan kapabilitasnya oleh organisasi salah satunya melalui pendidikan.[1]

Berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilki dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan juga terhadap peningkatan derajat manusia itu sendiri, sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah SWT dalam Q.S Al-Mujadalah ayat 11 "Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat."[2]

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia itu sendiri. Oleh

---

[1] Meihen Jalismen, *"Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai"*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 6 N0. 1 (Juli 2015): 1006.

[2] Sarasati, *"Usaha Pengawas dan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Madrasah Kota Solok"*, Jurnal al-Fikrah Vol. III No. 1 (Januari-Juni 2015): 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena itu pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pengembangan pendidikan yang lebih berkualitas melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainya.[3]

Telah banyak bukti bahwa setiap negara pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan banyak dampak positif bagi pembangunan negara di berbagai bidang. Khususnya di bidang pendidikan, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa, yang selanjutnya akan memberikan manfaat pula untuk mencetak sumber daya manusia yang baik.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja para guru, karena para guru yang selalu berhadapan langsung dengan peserta didik. Menurut Echols dan Shadily menjelaskan bahwa kata kinerja berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan dari "*performance*" yang berarti pekerjaan, perbuatan, pertunjukan.[4]

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas. Tugas utama seorang guru adalah mengajar, mendidik dan melatih. Sejalan

---

[3] Halipah, "*Pengaruh Keadilan Organisasi dan Stress Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar Negeri di Tegal Jawa Tengah"*, Jurnal Manajemen Pendidikan (2015)

[4] Echols dan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan tugas guru, menurut Yasin ada tiga aspek *performance* guru, diantaranya yang pertama yakni kemampuan profesional mencakup penguasaan pelajaran dari bahan yang diajarkan, penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa, yang kedua yakni kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru, yang ketiga yakni kemampuan personal guru mencakup penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, pemahaman, penghayatan, nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh guru dan penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagaimana panutan dan teladan bagi para siswanya.[5]

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi

[5] Sarasati, *"Usaha Pengawas dan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Madrasah Kota Solok"*, 12-13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerjanya.[6] Begitu pula pendidikan sebagai suatu organisasi juga memiliki sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya yang harus dikelola agar program pendidikannya dapat berjalan secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satunya mengelola kinerja seluruh sumber daya manusianya.

Untuk mengelola manusia secara efektif, perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi manusia berperilaku di tempat kerja. Organisasi yang sukses akan membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk OCB ini merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi.[7]

Menurut Robbins *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai salah satu bentuk perilaku individu dalam organisasi. OCB menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi

[6] Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 69.
[7] F. Luthans, *Organizational Behavior: International Edition, 7th Ed* (Singapore: McGraw-Hill, 2006)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kewajiban kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif. Berawal dari pengertian OCB yang dikatakan oleh Robbins bahwa OCB merupakan perilaku dari seorang individu yang ada di sebuah organisasi yang melaksanakan tugasnya melebihi dari apa yang seharusnya dikerjakan.[8]

Perilaku yang dimaksudkan sebagai OCB juga merupakan perilaku *extra-role* yang dimiliki oleh seorang individu untuk menampilkan individu terbaiknya melebihi dari apa yang seharusnya dilakukan. Perilaku *extra role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi.[9]

Dalam beberapa tulisan *organizational citizenship behavior* diterjemahkan sebagai perilaku kewarganegaraanan organisasional (PKO). Namun dalam penelitian ini akan tetap ditulis dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam dunia pendidikan OCB memperlihatkan perilaku-perilaku yang memberikan nilai tambah guru dan merupakan perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu. Jika guru-guru di suatu lembaga memiliki OCB yang tinggi, maka produktivitas akan meningkat dan guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan lembaganya.

---

[8] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang, 2006), 31.
[9] Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati, *"Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior"*, Jurnal Makara, Sosial Humaniora. Vol.8 No.3 (Desember 2004): 105.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tingkat OCB menurut Organ dapat dilihat melalui lima dimensi. Dimensi-dimensi tersebut yang mengkualifikasikan OCB. Dimensi-dimensi tersebut yaitu, *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy,* dan *civic virtue*. Kelima dimensi dari OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi ketika kelima dimensi tersebut terlihat di setiap individu di dalam organisasi.[10] Borman dan Motowidlo pernah mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.[11]

Dapat ditarik kesimpulan jika OCB merupakan sebuah perilaku yang nantinya akan dapat mempererat tingkat interaksi sosial di dalam organisasi. Melihat dari apa yang telah dikatakan oleh Borman dan Motowidlo, maka jika tiap individu memiliki OCB di dalam dirinya maka organisasi itupun akan menunjukkan tingkat kinerja individu yang tinggi dan pastinya juga berdampak meningkatkan kinerja organisasi.

Guru dan tenaga kependidikan lainnya yang secara sukarela berusaha bekerja untuk membantu baik peserta didik, rekan kerja, dan juga untuk sekolah ketika melaksanakan tugas mencerminkan OCB. Guru di sekolah dengan OCB yang tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh

---

[10] Djati S. Pantja, "*Pengaruh Moral dan Komitmen Staf Administrasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Service Quality di Universitas Swasta Surabaya – Indonesia"*, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 7. No 3 (Agustus 2009): 22.

[11] Ferry Novliadi, "*Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*", Jurnal USU Respository (2008): 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

inovatif, aktif, seperti misalnya mau membantu peserta didik di luar jam kerjanya jika ada peserta didik yang memerlukan. OCB di sekolah juga digambarkan dengan guru rajin memberikan pembelajaran, memanfaatkan waktu secara efisien, bekerja secara kolaboratif, serta lebih menekankan aktivitas-aktivitas yang berhubungan kegiatan sekolah daripada kegiatan pribadi.

Penelitian ini dilakukan di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo, peneliti tertarik melakukan penelitian disini karena lembaga pendidikan Raudlatul Jannah Sidoarjo sudah terkenal di mata masyarakat sekitar. Lembaga pendidikan Raudlatul Jannah Sidoarjo memiliki SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi standar yang ditetapkan, serta di lembaga pendidikan tersebut sedikit banyak peneliti ketahui dari hasil wawancara bahwa SDM nya bekerja dengan menerapkan OCB.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo ?
2. Seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo ?

C. Tujuan Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari rumusan masalah yang telah ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan serta mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti. Serta dapat memberikan informasi dan memotivasi penelitian yang sejenis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi gambaran tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Peneliti

      Untuk dapat mengimplementasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama di bangku perkuliahan.

   b. Bagi Lembaga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi lembaga yang diteliti, yang berupa informasi mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo. Sehingga dengan adanya informasi ini lembaga dapat mengambil langkah ke depan dalam mempertahankan peringkat dan kinerjanya.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah khasanah perbendaharaan penelitian di UIN Sunan Ampel Surabaya.

E. Penelitian Terdahulu

Yang pertama, penelitian yang dilakukan oleh Mariman Darto dengan judul "Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik, dilihat dari perspektif teoritis dan empiris. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik *stock taking* dengan cara mengumpulkan dan mengklasifikasi berbagai *textbook* dan jurnal serta berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian ditemukan bahwa OCB memiliki peran vital dalam meningkatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerja individu di sektor publik. OCB berhubungan secara signifikan terhadap kinerja individu.[12]

Yang kedua, penelitian yang dilakukan oleh Betty Indah Rahmawati dengan judul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Universitas Lampung)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh OCB dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di Universitas Lampung. Penelitian ini melibatkan 227 responden yang terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Lampung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, pengaruh OCB dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Setiap terjadi kenaikan 1% pada OCB maka akan meningkatkan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 66,8%, dan jika terjadi kenaikan 1% pada kepemimpinan maka akan meningkatkan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 52,1%.[13]

Yang ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Triana Fitriastuti dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan di Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur". Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen

---

[12] Mariman Darto, "*Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris*", Jurnal Borneo Administrator Vol. 10 No. 1 (April 2014): 10.

[13] Betty Indah Rahmawati, "*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Universitas Lampung)*" (Skripsi Universitas Lampung, 2016)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain survei dengan responden sebanyak 89 orang. Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, dibutuhkan karyawan dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.[14]

Yang keempat, penelitian yang diambil dari jurnal ditulis oleh Anwar Budi Santosa dengan judul "Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan *Trust In Leader* terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember)". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan *trust in leader* terhadap kinerja pegawai di lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten

[14] Triana Fitriastuti, "*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan di Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur*", Jurnal Dinamika Manajemen Vol.4 No.13 (September 2013): 103.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jember. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja dan OCB terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Namun hasil analisis menunjukkan *trust in leader* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.[15]

Persamaan penelitian ini dengan beberapa penelitian yang terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel OCB terhadap variabel kinerja.

Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah diantaranya, variabel yang digunakan pada penelitian ini ada dua yang mana berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menggunakan lebih dari dua variabel. Juga variabel kinerja yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah kinerja organisasi dan kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel kinerja guru. Perbedaan selanjutnya ialah objek penelitian dan waktu.

Adapun ringkasan mengenai persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Mariman Darto	Peran *Organizational Citizenship*	Meneliti variabel bebas yaitu OCB	Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja

[15] Anwar Budi Santosa, "*Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Trust In Leader terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember)*", Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember (2013): 89-90.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris		individu, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu kinerja guru Objek penelitian pada sektor publik, sedangkan penelitian ini di lembaga pendidikan
2	Betty Indah Rahmawati	Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Universitas Lampung)	Meneliti variabel bebas yaitu OCB Objek penelitian di lembaga pendidikan	Variabel bebas ada dua yaitu OCB dan kepemimpinan Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu kinerja guru
3	Triana Fitriastuti	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan di Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur	Meneliti variabel bebas yaitu OCB	Variabel bebas ada 3 yaitu kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				menggunakan variabel terikat yaitu kinerja guru Objek penelitian pada organisasi, sedangkan penelitian ini di lembaga pendidikan
4	Anwar Budi Santosa	Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan *Trust In Leader* terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Jember	Meneliti variabel bebas yaitu OCB Objek penelitian di lembaga pendidikan	Variabel bebas ada tiga yaitu, kepuasan kerja, OCB, dan *trust in leader* Variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu kinerja guru

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang tata urutan penelitian ini, maka peneliti mencantumkan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab Pertama, memuat pendahuluan. Pada bab ini akan dijelaskan wawasan umum tentang arah penelitian yang dilakukan. Hal ini akan memudahkan pembaca untuk mengetahui konteks atau latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hasil penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab Kedua, memuat kajian teori. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai dasar-dasar teori yang relevan dan sesuai dengan tema penelitian yang dilakukan. Hal ini akan memudahkan pembaca untuk megetahui pengertian *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru. Dan juga memuat hipotesis penelitian yang akan diuji.

Bab Ketiga, memuat metode penelitian. Metode penelitian merupakan prosedur dan langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian yang dibahas dalam bab ini terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, informan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data penelitian.

Bab Keempat, memuat laporan penelitian dan analisis data. Bab ini berisi tentang hasil penyajian data yang telah dikumpulkan di lapangan sebagaimana tema yang ada. Selanjutnya, pada bab ini akan dilakukan proses analisis yang mencakup tahap verifikasi dan interpretasi atas data-data yang berhasil dihimpun. Analisis ini berfungsi untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan berkaitan dengan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo.

Bab Kelima, memuat penutup. Pada bab ini akan dijelaskan tentang temuan pokok atau kesimpulan, implikasi dan tindak lanjut penelitian, serta saran-saran atau rekomendasi yang dibutuhkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Mereka sering dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. Penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* secara intensif dilakukan sejak pengenalannya hampir dua puluh tahun yang lalu. Mayoritas penelitian *organizational citizenship behavior* (OCB) telah fokus pada pengaruh OCB pada kinerja individual dan organisasional.[16]

Untuk mengelola manusia secara efektif, perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi manusia berperilaku di tempat kerja. Organisasi yang sukses akan membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku kewarganegaraan organisasional atau lebih dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi

[16] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.[17]

Organ mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sementara itu menurut Dyne *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Dalam penelitian Djati menyebutkan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.[18]

Menurut Robbins *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai salah satu bentuk perilaku individu dalam organisasi. OCB menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi

---

[17] Betty Indah Rahmawati, "*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Universitas Lampung")*, 15.
[18] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kewajiban kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif. Berawal dari pengertian OCB yang dikatakan oleh Robbins bahwa OCB merupakan perilaku dari seorang individu yang ada di sebuah organisasi yang melaksanakan tugasnya melebihi dari apa yang seharusnya dikerjakan.[19]

Perilaku yang dimaksudkan sebagai OCB juga merupakan perilaku *extra-role* yang dimiliki oleh seorang individu untuk menampilkan individu terbaiknya melebihi dari apa yang seharusnya dilakukan. Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi.[20]

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) maka peneliti menarik kesimpulan bahwa, OCB adalah perilaku dan sikap yang bersifat bebas diluar deskripsi kerja formal, dilakukan dengan sukarela, tidak mementingkan diri sendiri, namun memberi manfaat bagi keefektifan fungsi dan tujuan organisasi.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Ada beberapa ahli yang memberikan pandangan tentang karakteristik yang menyangkut tentang perilaku OCB para pegawai. Menurut Organ terdapat lima dimensi dalam OCB, yaitu:[21]

a. *Altruism* (ketidakegoisan)

---

[19] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 31.
[20] Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati, "*Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior"*, 105.
[21] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 7-8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada pemberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. *Sportmanship* (sikap sportif)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtessy* (kesopanan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Menurut Podsakoff menyatakan bahwa indikator-indikator dari OCB, diantaranya yaitu:[22]

a. *Helping Behaviour*, yaitu perilaku yang suka membantu kepada orang lain atau rekan kerja.
b. *Sportsmanship*, yaitu bersifat sportif, jujur dan tanggung jawab.
c. *Individual Initiative*, yaitu selalu memiliki inisiatif untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.
d. *Civic Virtue*, yaitu seorang anggota organisasi yang baik, taat kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku.
e. *Organizational Commitment*, yaitu memiliki komitmen organisasional yang tinggi, keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan tidak berpindah ke perusahaan lain, serta merasa memiliki terhadap perusahaan.
f. *Complacence*, yaitu memiliki rasa puas terhadap seluruh aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan.

[22] Diyahsari Hastaningsih, "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT Sinar Surya Indah Sukoharjo)*" (Skripsi FE Universitas Atma Jaya, 2007), 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. *Personal Development*, yaitu selalu berkeinginan untuk maju dan berkembang.

Sedangkan Graham memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu:[23]

a. Ketaatan (*Obedience*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
b. Loyalitas (*Loyality*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
c. Partisipasi (*Participation*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi. Partisipasi terdiri dari:
    1) Partisipasi sosial, yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan-urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi. Misalnya selalu menaruh perhatian pada isu-isu aktual organisasi atau menghadiri pertemuan-pertemuan tidak resmi.
    2) Partisipasi advokasi, yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif. Misalnya memberi masukan pada organisasi dan memberi dorongan pada karyawan lain untuk turut memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan organisasi.

[23] Marita Ahdiyana, "*Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*", Jurnal Fakultas Ilmu sosial dan Ekonomi UNY Vol. X No.1 (2010): 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Partisipasi fungsional, yang menggambarkan kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Misalnya kesukarelaan untuk melaksanakan tugas ekstra, bekerja lembur untuk menyelesaikan proyek penting, atau mengikuti pelatihan tambahan yang berguna bagi pengembangan organisasi.

Penelitian ini akan menggunakan teori tentang OCB dari Organ yaitu lima dimensi tentang OCB. Dimensi-dimensi itu adalah *altruism* (ketidakegoisan), *conscientiousness* (sifat berhati-hati), *sportmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kesopanan), dan *civic virtue* (moral kemasyarakatan). Penggunaan teori ini dikarenakan kecocokan antara studi penelitian dan juga teori yang ada, penelitian-penelitian terdahulu juga telah banyak yang menggunakan teori dari Organ.

B. Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu unsur penting dalam pendidikan yang harus secara aktif berperan sebagai tenaga pendidikan profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Maka dari itu guru perlu meningkatkan kinerjanya.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kata-kata yang populer dikalangan publik. Ada berbagai pendapat yang dikemukakan oleh ilmuwan mengenai kinerja. Secara epistimologi kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Donnelly yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.[24]

Menurut Robbins kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sementara itu menurut Bernandi dan Russell performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.[25]

Menurut Byars dan Rue, kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Luthans mengatakan bahwa menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Dan

[24] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 74.
[25] Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 105.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menurut Dessler kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.[26]

Rivai dan Basri mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.[27]

Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.[28]

Colquitt mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut Robbins kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi, dan kesempatan (*opportunity*).[29]

---

[26] Ibid, 106.
[27] Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri, *Performance Apprasial Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 50.
[28] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 74.
[29] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 183.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa definisi mengenai kinerja, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah perilaku yang merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu periode tertentu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku ini merupakan wujud dari pencapaian harapan yang dimiliki oleh seseorang. Standar yang harus dicapai merupakan indikator keberhasilan dalam kinerja. Tercapainya suatu harapan yang dimiliki seseorang merupakan keberhasilan kinerja.

2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sebagaimana dikemukakan oleh Rachmawati[30]. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Surya dalam Supardi menjelaskan bahwa dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial. Begitu pula dengan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, menekankan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lain sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Sehingga guru merupakan

[30] Tutik Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya* (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aspek yang penting dan harus ditingkatkan kinerjanya, karena guru yang kinerjanya berkualitas tinggi akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.[31]

Priansa mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa.[32] Sementara menurut Barnawai dan Arifin, kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.[33] Standar kinerja ini terdapat di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Supardi kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses

[31] Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 53-54.
[32] Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014), 79.
[33] Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembelajaran.[34] Kompri menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan kemitraan antara guru dengan siswa. Dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar, kinerja guru dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja guru sekolah dasar dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru.[35]

Guru mempunyai tugas yang beragam, seperti tugas dibidang profesi, bidang kemanusiaan, serta bidang kemasyarakatan. Selain menjalankan tugasnya guru juga memiliki peran dan fungsi yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Adapun peran dan fungsi guru menurut Mulyasa adalah sebagai berikut:[36]

a. Sebagai pendidik dan pengajaran, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.

---

[34] Supardi, *Kinerja Guru*, 54.
[35] Hamzah B. Uno dan Nina Latamenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 65.
[36] Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Posdakarya, 2012), 19.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.

c. Sebagai administrator, setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.

d. Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpianan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.

e. Sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Seorang guru harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

Tugas utama guru adalah mengajar. Mengajar adalah usaha guru dalam menciptakan kondisi-kondisi atau mengatur lingkungan sedemikian rupa sehingga terjadi interaksi antara siswa dengan lingkungan, termasuk guru dan media pengajaran.[37] Namun dalam mengajar guru tidak hanya meningkatkan profesionalisme semata untuk mencapai tujuan pembelajaran tersebut. Tetapi guru juga dituntut agar mampu melakukan administrasi penunjang kegiatan pembelajaran.

[37] Hamzah B. Uno dan Nina Latamenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja merupakan gambaran hasil kerja seseorang. Hasil kerja ini berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang. Bagi seorang guru tugas rutin dalam kinerjanya adalah tugas pembelajaran di kelas, dan disisi lain guru juga memiliki tugas untuk merencanakan, melakukan pengelolaan dan administrasi atas tugas-tugas pembelajaran tersebut.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan yang dapat dipenuhi. Kompetensi yang menjadi prasyarat tersebut sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, berikut penjelasan tentang keempat kompetensi tersebut:

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir a dalam Mulyasa dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai minat dan potensi yang dimilikinya. Lebih lanjut Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi:[38]

1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
2) Pemahaman terhadap siswa
3) Pengembangan kurikulum
4) Perancangan pembelajaran
5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
7) Evaluasi hasil belajar
8) Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya

Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi menejerial, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Mulyasa sebagai berikut:[39]

1) Perencanaan menyangkut penetapan tujuan, kompetensi serta memperkirakan cara pencapaiannya. Perencanaan merupakan fungsi sentral manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan. Dalam pengambilan dan pembuatan keputusan tentang proses pembelajaran harus melakukan berbagai pilihan menuju tercapainya tujuan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengelola berbagai

[38] Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, 75.
[39] Ibid, 78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumber, baik sumber daya, sumber dana, maupun sumber belajar untuk membentuk kompetensi dasar dan mencapai tujuan pembelajaran.

2) Pelaksanaan atau sering disebut juga implementasi adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam fungsi manajerial pelaksanaan proses pembelajaran, selain tercakup fungsi pengorganisasian terdapat pula fungsi kepemimpinan.

3) Pengendalian atau biasa disebut evaluasi, bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses manajerial terakhir ini perlu dibandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang telah ditetapkan (kinerja standar). Guru sebagai manajer pembelajaran harus mengambil langkah bila terdapat perbedaan yang signifikan antara pembelajaran aktual dengan yang telah direncanakan.

b. Kompetensi Kepribadian

Dalam Satndar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b dalam Mulyasa, dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru memiliki peran yang besar terhadap keberhasilan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini karena kepribadian seorang guru akan menjadi teladan bagi para siswa yang diajarnya. Sehingga setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetesni lainnya.[40]

c. Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nsional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c dalam Mulyasa, dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pnedidikan. Surya mengatakan bahwa profesionalisme merupakan bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesional. Secara umum ruang lingkup kompetensi profesional guru menurut Mulyasa dapat diidentifikasikan sebagai berikut:[41]

1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya
2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan siswa
3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya

[40] Ibid, 117.
[41] Ibid, 135-136.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan
6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa
8) Mampu menumbuhkan kepribadian siswa

d. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d dalam Mulyasa, dikemukakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali siswa, dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam Rencana Peraturan Pemerintah dalam Mulyasa tentang Guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi berikut:[42]

1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat
2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional

[42] Ibid, 173.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali siswa
4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

Guru adalah makhluk sosial yang tidak terlepas dari interaksi dengan kehidupan sosial di masyarakat. Sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi sosial yang memadai seperti tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Seorang guru harus mencerminkan kepribadian seorang pendidik. Bukan hanya mengajar, tetapi menjadi teladan bagi para siswa dan masyarakat sekitar, karena guru seringkali dijadikan panutan oleh masyarakat. Sehingga guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik tentunya akan memahami nilai dan norma yang ada di lingkungan masyarakat dimana ia berada dan dapat bertindak sesuai norma dan aturan yang ada.

Dari beberapa pengertian kinerja guru, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas, peran dan fungsinya sebagai guru serta memenuhi empat kompetensi yang dipersyaratkan. Tugas guru yaitu meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan, serta bidang kemasyarakatan. Peran dan fungsinya meliputi sebagai pendidik, anggota masyarakat, pemimpin, administrator, dan yang paling utama adala pengelola pembelajaran. Empat kompetensi yang dipersyaratkan sebagai seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Baik tugas, peran dan fungsinya, serta kompetensi yang dipersyaratkan harus berjalan secara seimbang dan optimal, sehingga dapat menciptakan sebuah kinerja guru yang utuh dan maksimal.

3. Pengukuran Kinerja

Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. [43]

Pengukuran kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen atau faktor-faktor penilaian. Berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu:[44]

a. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan memengaruhi kinerjanya. Artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali demikian pula sebaliknya.

b. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Penilaian terhadap kejujuran biasanya dilakukan dengan indikator yaitu perbuatan dan komunikasi.

[43] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 77.
[44] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 204-207.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung atau kerugian tidak langsung akibat dari perbuatannya.

d. Kemampuan

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

e. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Loyalitas dapat dilihat dari kesetiaannya bersama perusahaan dalam kondisi apapun.

f. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

g. Kerja sama

Kerja sama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian yang lain. Kerja sama ini bertujuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Artinya dengan adanya kerja sama akan mengikis perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam suatu kegiatan.

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam.

i. Prakarsa

Prakarsa merupakan seseorang yang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Oleh karena itu dalam melakukan pengukuran kinerja memerlukan suatu alat ukur.

Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja sebagai berikut:[45]

a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

[45] Ibid, 208-210.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

e. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

f. Hubungan antar karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. Hubungan ini akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Dimensi atau indikator kinerja karyawan menurut Janseen yang memuat unsur-unsur penting dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang diberikan pada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi, diantaranya sebagai berikut:[46]

a. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
b. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
c. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
d. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
e. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

[46] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 78-79.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. *Dependability*, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal qualities*, hal ini menyangkut kepribadian , kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:[47]

a. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

[47] Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 158-159.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

4. Penilaian Kinerja Guru

Handoko mengungkapkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2009 Nomor 16 dalam Priansa, menyatakan bahwa penilain kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.[48]

[48] Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, 354.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin, penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.[49] Priansa menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penilaian kinerja guru adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diembannya.[50]

Menurut Supardi terdapat aspek yang dapat menilai kinerja guru. Aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya, kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan yang dijabatnya.[51] Secara umum menurut Barnawi dan Arifin penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama yaitu:[52]

a. Menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan
b. Menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

---

[49] Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian,* 25.
[50] Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru,* 355.
[51] Supardi, *Kinerja Guru,* 47.
[52] Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian,* 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun menurut Riva'i dalam Supardi tiga aspek kemampuan yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi, diantaranya yaitu:[53]

a. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh
b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional
c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Ada pula tiga indikator penilaian kinerja guru yang dikemukakan oleh Rachmawati, yaitu meliputi rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), prosedur pembelajaran, dan hubungan antar pribadi.[54] Sedangkan menurut *The National Council For Accreditation Of Teacher Education* dalam Supardi yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya:[55]

a. *Knowledge, skills, and dispositions* (pengetahuan, kemampuan, dan karakter seseorang secara alami)
b. *Assesment system and unit evaluation* (sistem penilaian dan standar penilaian)
c. *Field experience and clinical practice* (pengalaman lapangan secara nyata

[53] Supardi, *Kinerja Guru*, 71.
[54] Tutik Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, 121.
[55] Supardi, *Kinerja Guru*, 49.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. *Divercity* (pemahaman lingkungan)

e. *Faculty qualification, performance, and development* (kualitas kemampuan, penampilan, dan pengembangan)

f. *Unit govermance and resources* (standar pemerintahan dan penggunaan sumber)

Indikator tersebut menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru. Indikator tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan.

Penilaian kinerja guru ini juga memiliki tujuan. Tujuan dari penilaian kinerja guru menurut Werther dan Davis dalam Priansa, yaitu meliputi peningkatan kerja, penyesuaian kompetensi, keputusan penempatan, kebutuhan pengembangan dan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, prosedur perekrutan, kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi, kesempatan yang sama, tantangan eksternal, dan umpan balik.[56]

Berdasarkan berbagai pengertian mengenai penilaian kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah membandingkan kinerja aktual dengan kinerja ideal yang meliputi empat kompetensi dan tiga kemampuan guru. Kinerja aktual adalah kinerja yang telah dilaksanakan oleh guru berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja ideal adalah kinerja yang telah direncanakan oleh guru yang diharapkan

[56] Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, 356.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat tercapai dengan baik. Empat kompetensi ini meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Adapun tiga kemampuan yang dinilai yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan hubungan interpersonal. Empat kompetensi dan tiga kemampuan ini diharapkan dapat berjalan secara ideal sesuai dengan yang direncanakan.

C. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu.[57] Dari pengertian kinerja tersebut menjelaskan bahwa kinerja guru yang baik dilihat dari hasil kerja baik dari kuantitas dan kualitasnya, serta dilihat dari perilaku kerja guru tersebut.

Dimensi-dimensi pembentuk perilaku *organizational citizenship behavior* berkaitan dengan kinerja guru. Ini merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi, jika dalam penelitian ini maka kaitannya yakni dengan tujuan lembaga pendidikan. Tujuan lembaga pendidikan akan tercapai jika terdapat semangat kerja yang tinggi dari para gurunya.

Menurut Borman dan Motowidlo dalam Novliadi pernah mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini

[57] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.[58]

Terdapat hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan yang dibuktikan dalam penelitian terdahulu. Meskipun peneliti belum menemukan yang berhubungan dengan kinerja guru, namun peneliti melihat adanya kesamaan teori dalam penelitian-penelitian tersebut. Penulis Triana Fitriastuti dengan jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian tersebut organisasi seharusnya dapat mendorong karyawan agar selalu berperilaku positif, dengan begitu dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Begitu pula dalam dunia pendidikan, apabila OCB dapat memberikan kontribusi meningkatkan kinerja karyawan, maka perilaku OCB jika diterapkan oleh para guru di lembaga pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja guru. Dari pemaparan tersebut dapat dilihat bahwa ada keterkaitan antara OCB dan juga kinerja guru, namun seberapa besar pengaruh dan keterkaitan tersebut belum dapat dilihat. Kinerja suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh

[58] Betty Indah Rahmawati, "*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Universitas Lampung)*", 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu yang ada di dalamnya, dalam hal ini yakni para guru. Dan guru-guru tersebut memiliki perilaku yang mendukung kinerjanya yang akan membantu sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata *hypo* artinya dibawah dan *thesa* artinya kebenaran. Jadi hipotesis artinya kebenaran dibawah, artinya kebenaran yang perlu diuji.[59] Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik dengan data.[60]

Hipotesis nol (nihil) yang disimbolkan dengan (Ho), ini berarti bahwa tidak ada pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Sedangkan hipotesis kerja atau hipotesis alternatif yang disimbolkan dengan (Ha), menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel Independen (X) dan variabel dependen (Y).

Berdasarkan landasan teori maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

[59] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1989), 67-68.
[60] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Hipotesis Penelitian

   Ho: Tidak ada pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo

   Ha: Terdapat pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo

2. Hipotesis Statistik

   Ho : $\rho = 0$

   Ha : $\rho \neq 0$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Judul yang diangkat oleh peneliti yaitu "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo" maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang penyajian datanya berupa angka-angka dan menggunakan analisa statistik yang biasanya bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediksi.[61]

2. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data, yaitu:

a. Data Primer

Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung.[62] Dalam penelitian ini, yang

[61] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Jakarta: Alfabeta, 2011), 8.
[62] Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 117.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

termasuk data primer adalah hasil data dari angket atau kuesioner *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian, yang berwujud laporan, buku uraian dan sebagainya.[63]

Data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah lembaga, visi dan misi, struktur organisasi SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo dan lain sebagainya.

Adapun untuk mendapatkan data peneliti menggunakan rancangan penelitian sebagai berikut:

a. Merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan survei. Peneliti menentukan sebuah judul yang sesuai dengan masalah yang hendak dibahas yakni "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo".
b. Peneliti mengadakan observasi lapangan guna mendapatkan data yang sebenarnya tentang objek penelitian.
c. Menentukan konsep dan menggali kepustakaan tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo.
d. Mempersiapkan instrumen penelitian berupa angket.

[63] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 159.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Peneliti membagikan angket yang telah direncanakan kepada para guru untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo serta berbagai faktor lain yang terkait.

f. Pemberian nilai atau *value* terhadap hasil dari angket dengan harapan untuk memudahkan peneliti dalam pengkajiannya.

g. Peneliti kemudian menganalisis data yang dihasilkan berdasarkan nilai-nilai yang telah ditetapkan guna mendapatkan kesimpulan apakah ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.[64] Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat.

1. Variabel Bebas (Variabel Independen / Variabel X)

   Merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen / Variabel Y)

[64] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (variabel independen). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru.

C. Definisi Operasional

Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru. Supaya dalam penelitian ini tidak terjadi kerancuan, variabel-variabel tersebut akan didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

   Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Organ mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.[65]

[65] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti mengambil kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku dan sikap yang bersifat bebas diluar deskripsi kerja formal, dilakukan dengan sukarela, tidak mementingkan diri sendiri, namun memberi manfaat bagi keefektifan fungsi dan tujuan organisasi.

2. Kinerja Guru

Colquitt mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut Robbins kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi, dan kesempatan (*opportunity*).[66]

Secara epistimologi kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.[67]

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja dan perilaku kerja guru yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

D. Populasi dan Sampel

[66] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*,183.
[67] Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 74.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[68]

Populasi dalam penelitian ini adalah guru kelas di SDI Raudlatul Jannah yang berjumlah 50 guru. Oleh karena populasi jumlahnya kurang dari 100, maka penelitian ini adalah penelitian populasi dimana tidak ada penentuan sampel sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Jenjang	Guru
1	Kelas 1	10 Guru
2	Kelas 2	10 Guru
3	Kelas 3	8 Guru
4	Kelas 4	8 Guru
5	Kelas 5	8 Guru
6	Kelas 6	6 Guru
	Jumlah	50 Guru

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui beberapa cara baik melalui sumber primer maupun sumber sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik angket dan dokumentasi.

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

[68] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014), 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan yang ada dalam kuesioner bisa berupa pertanyaan tertutup dan terbuka.[69]

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.[70]

Model angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket tertutup dengan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[71] Fenomena yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel penelitian.

Angket yang diajukan disusun berdasarkan variabel yang diteliti dengan menyediakan alternatif jawaban untuk dipilih responden sesuai dengan kondisinya, sehingga diharapkan didapatkan data yang akurat atas penelitian ini. Kuesioner penelitian ini diberikan kepada guru kelas di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal yang berupa benda-benda tertulis atau benda yang berkaitan dengan suatu peristiwa atau aktifitas tertentu, bisa merupakan rekaman atau dokumen tertulis seperti arsip, *database*, surat-surat, rekaman atau gambar.[72] Teknik dokumentasi dalam

[69] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 193.
[70] Ibid, 194.
[71] Ibid, 136.
[72] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2003), 88.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian ini digunakan untuk melengkapi data penelitian, yang berupa data sekolah, data guru, dan data lain yang terkait dalam penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian yang baik tentu memiliki instrumen penelitian yang merupakan alat untuk memperoleh data penelitian. Menurut Sugiyono instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena alam ini disebut variabel penelitian.[73] Sedangkan menurut Riduwan instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Pengukuran ini bertujuan menghasilkan data kuantitatif yang tepat dan akurat pada objek penelitian.[74]

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Ada dua angket yang digunakan dalam penelitian ini. Angket pertama digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* dan angket yang kedua untuk mengukur kinerja guru. Jenis angket yang peneliti gunakan adalah angket tertutup dengan menggunakan skala Likert.

Menurut Soemanto ada dua bentuk pertanyaan dalam skala Likert, yaitu bentuk pernyataan positif *(favourable)* dan negatif *(unfavourable).* Bentuk

[73] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi,* 148.
[74] Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda* (Bandung: Alfabeta, 2013), 78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pernyataan positif berfungsi untuk mengukur sikap positif dan bentuk pernyataan negatif untuk mengukur sikap negatif objek sikap.[75]

Angket untuk variabel X yaitu *organizational citizenship behavior* berupa pertanyaan tertutup dengan jumlah pernyataan 20 butir yang dibagi menjadi 10 butir pernyataan *favourable* dan 10 butir pernyataan *unfavourable.*

Tabel 3.2
Blueprint Variabel X *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
		F	UF	
Altruism (ketidakegoisan)	Menggantikan rekan kerja	1	-	4
	Membantu proses orientasi karyawan baru	2	-	
	Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*	-	3	
	Meluangkan waktu untuk membantu orang lain	-	4	
Conscientiousness (sifat berhati-hati)	Mematuhi aturan	5	-	4
	Disiplin	6	-	
	Efektivitas waktu	-	7, 8	
Sportmanship (sikap sportif)	Sikap toleransi	9	-	4
	Perhatian pada perasaan rekan kerja	10	-	
	Sikap tidak mengeluh	-	11, 12	
Courtesy (kesopanan)	Menjaga nama baik lembaga	13	-	4
	Mengikuti perkembangan	14	-	
	Memberikan perhatian pada setiap informasi	-	15, 16	
Civic Virtue (moral kemasyarakatan)	Senang berpartisipasi	17	19	4
	Membantu mengatur kebersamaan	18	-	
	Perhatian pada agenda lembaga	-	20	
	Jumlah	10	10	20

[75] Soemanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian: Psikologi, Pendidikan, Ekonomi, Bisnis dan Sosial* (Jakarta: Buku Seru, 2014), 102.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan angket untuk variabel Y yaitu kinerja guru berupa pertanyaan tertutup dengan jumlah pernyataan 35 butir yang dibagi menjadi 33 butir pernyataan *favourable* dan 2 butir pernyataan *unfavourable.*

Tabel 3.3
Blueprint Variabel Y Kinerja Guru

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
		F	UF	
Kompetensi Pedagogik	Pemahaman terhadap siswa	1, 2, 3	-	12
	Perencanaan pembelajaran	4, 5	-	
	Pelaksanaan pembelajaran	6, 7	-	
	Evaluasi hasil belajar	8, 9	-	
	Administrasi kelas dan pembelajaran	10, 11	-	
	Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	12	-	
Kompetensi Kepribadian	Memiliki sikap yang mantap	13	-	8
	Memiliki sikap yang stabil	14	-	
	Memiliki sikap yang dewasa	15	-	
	Memiliki sikap yang arif	16	-	
	Memiliki sikap yang berwibawa	-	17	
	Menjadi teladan siswa	18	-	
	Berakhlak mulia	19, 20	-	
Kompetensi Profesional	Penguasaan terhadap materi pembelajaran	21	-	9
	Memahami landasan kependidikan	22	-	
	Memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar	23, 24	-	
	Memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran	25, 26	27	
	Menguasai berbagai alat dan media pembelajaran	28	-	
	Dapat membentuk kepribadian/karakter siswa	29	-	
Kompetensi	Hubungan dengan siswa	30	-	6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sosial	Hubungan dengan sesama pendidik	31, 32	-	
	Hubungan dengan orang tua/wali murid	33	-	
	Hubungan dengan masyarakat	34, 35	-	
	Jumlah	33	2	35

Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen ini disusun berdasarkan skala Likert. Untuk formulir angket penelitian dapat dilihat pada lampiran 1. Adapun petunjuk skoring yang digunakan berdasarkan pernyataan yang *favourable* dan *unfavourable* adalah sebagai berikut:

a. Untuk pernyataan yang *favourable*
   1) Skor 4 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
   2) Skor 3 untuk jawaban yang setuju (S)
   3) Skor 2 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
   4) Skor 1 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)

b. Untuk pernyataan yang *unfavourable*
   1) Skor 1 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
   2) Skor 2 untuk jawaban yang setuju (S)
   3) Skor 3 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
   4) Skor 4 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)

Untuk menguji instrumen yang berupa angket, maka perlu diuji keterandalannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

   Menurut Azwar validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.[76]

Cara yang digunakan untuk mengukur validitas ini adalah dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi product moment

n = jumlah sampel atau responden

x = total nilai variabel x

y = total nilai variabel y

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika r hitung ≥ r tabel maka instrumen dinyatakan valid.[77] Untuk memudahkan uji validitas dalam penelitian ini maka dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Langkah-langkah menghitung validitas menggunakan SPSS versi 25 yaitu: (1) Masukkan seluruh data dan skor total; (2) *Analize >> Correlate >> Bivariate*; (3)

[76] Anas Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada,1995), 40.
[77] Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2010), 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masukkan seluruh item ke dalam kotak *Variabels;* (4) Klik *Pearson >> OK*. *Output* hasil uji validitas angket dengan bantuan SPSS versi 25 dapat dilihat pada lampiran 2.

Dalam pengujian validitas angket diketahui N=50 maka diketahui r tabel pada taraf kesalahan 0,05 (5%) sebesar 0,279. R tabel dapat dilihat pada lampiran 3. Kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu apabila r hitung ≥ r tabel maka instrumen dinyatakan valid, namun apabila r hitung ≤ r tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas angket.

Tabel 3.4
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Uji Validitas
Angket *Organizational Citizenship Behavior*

Nama item	Pearson Correlation / r hitung	r tabel N=50	Keterangan
x1	0,472	0,279	Valid
x2	0,581	0,279	Valid
x3	0,744	0,279	Valid
x4	0,681	0,279	Valid
x5	0,468	0,279	Valid
x6	0,523	0,279	Valid
x7	0,322	0,279	Valid
x8	0,590	0,279	Valid
x9	0,428	0,279	Valid
x10	0,524	0,279	Valid
x11	0,585	0,279	Valid
x12	0,593	0,279	Valid
x13	0,077	0,279	Tidak Valid
x14	0,456	0,279	Valid
x15	0,594	0,279	Valid
x16	0,719	0,279	Valid
x17	0,525	0,279	Valid
x18	0,393	0,279	Valid
x19	0,608	0,279	Valid
x20	0,443	0,279	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil perhitungan data dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka untuk angket *organizational citizenship behavior* diperoleh item yang valid sebanyak 19 item dari 20 item pernyataan yang dibuat. Item yang valid tersebut akan dilanjutkan untuk menganalisis data selanjutnya, sedangkan 1 item yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak akan diikutkan dalam perhitungan analisis data selanjutnya.

Tabel 3.5
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Uji Validitas
Angket Kinerja Guru

Nama item	Pearson Correlation / r hitung	r tabel N=50	Keterangan
y1	0,601	0,279	Valid
y2	0,646	0,279	Valid
y3	0,591	0,279	Valid
y4	0,562	0,279	Valid
y5	0,607	0,279	Valid
y6	0,575	0,279	Valid
y7	0,511	0,279	Valid
y8	0,643	0,279	Valid
y9	0,459	0,279	Valid
y10	0,572	0,279	Valid
y11	0,415	0,279	Valid
y12	0,494	0,279	Valid
y13	0,496	0,279	Valid
y14	0,550	0,279	Valid
y15	0,383	0,279	Valid
y16	0,380	0,279	Valid
y17	0,376	0,279	Valid
y18	0,518	0,279	Valid
y19	0,611	0,279	Valid
y20	0,458	0,279	Valid
y21	0,553	0,279	Valid
y22	0,531	0,279	Valid
y23	0,525	0,279	Valid
y24	0,516	0,279	Valid
y25	0,599	0,279	Valid
y26	0,676	0,279	Valid
y27	0,546	0,279	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

y28	0,436	0,279	Valid
y29	-0,038	0,279	Tidak Valid
y30	0,390	0,279	Valid
y31	0,425	0,279	Valid
y32	0,662	0,279	Valid
y33	0,690	0,279	Valid
y34	0,525	0,279	Valid
y35	0,475	0,279	Valid

Hasil perhitungan data dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka untuk angket kinerja guru diperoleh item yang valid sebanyak 34 item dari 35 item pernyataan yang dibuat. Item yang valid tersebut akan dilanjutkan untuk menganalisis data selanjutnya, sedangkan 1 item yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak akan diikutkan dalam perhitungan analisis data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang artinya keterpercayaan, keterdalaman, keajegan, konsistensi, dan kestabilan. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya.[78] Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.[79]

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2}\right]$$

[78] Saifudin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1999), 180.
[79] Priyanto Dwi, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: PT. Buku kita, 2009), 25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

K = jumlah butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_i^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Menurut Sugiyono suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,6.[80] Untuk pengujian reliabilitas peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Langkah-langkah menghitung validitas menggunakan SPSS versi 25 yaitu: (1) masukkan data yang sama dengan data yang digunakan untuk menghitung validitas; (2) *Analize >> Scale >> Reliability Analysis*; (3) masukkan nomer item yang valid ke dalam kotak *items*, skor total tidak diikutkan; (4) *Statistics*, pada kotak dialog *Descriptives for* klik *Scale if item deleted >> Continue >> OK*. *Output* hasil uji reliabilitas angket dengan bantuan SPSS versi 25 dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 3.6
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Angket

Variabel	***Reliability Statistics***	
	Cronbach's Alpha	**N *of items***
Organizational Citizenship Behavior (X)	0,751	19
Kinerja Guru (Y)	0,920	34

[80] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 184.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari perhitungan dua angket, maka untuk angket *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,751 (0,751 > 0,6) dari 19 item yang valid. Untuk angket kinerja guru diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,920 (0,920 > 0,6) dari 34 item yang valid. Dengan demikian 19 dan 34 item pernyataan dapat dinyatakan valid dan reliabel sebagai instrumen penelitian dalam penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menyerderhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Statistik disini berfungsi menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah dipahami.[81]

Setelah mendapatkan data-data yang berhubungan dengan penelitian, maka langkah selanjutnya yang ditempuh adalah menganalisis data yang diperoleh. Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis, dan analisis akhir atau pengujian hipotesis.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

[81] Sinarimbun, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1989), 263.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.[82]

Data yang telah berhasil dikumpulkan akan disajikan oleh peneliti dengan menggunakan perhitungan persentase. Persentase skor *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru tiap item soal dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:[83]

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total skor yang diperoleh tiap item}}{\text{Skor ideal (skor maksimal)}} \text{ X } 100$$

Data dari hasil perhitungan persentase skor tiap item soal, dibuat klasifikasi dengan kriteria interpretasi sebagai berikut:[84]

Tabel 3.7
Interpretasi Perhitungan Persentase

Persentase	**Kriteria**
75% - 100%	Sangat Tinggi
50% - 74,99%	Tinggi
25% - 49,99%	Sedang
0% - 24,99%	Rendah

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis ini dilakukan karena analisisnya menggunakan statistik parametris, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis

[82] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 147.
[83] Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda*, 89.
[84] Acep Yonny, *Menyusun Penelitian Tindakan Kelas* (Yogyakarta: Familia, 2010), 175.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap asumsi dasar seperti normalitas dan linieritas untuk uji korelasi dan regresi, dan homogenitas untuk uji perbedaan pada uji komparatif.[85] Pada penelitian ini menggunakan uji prasyarat normalitas dan linieritas karena analisis akhir dari penelitian ini adalah analisi korelasi dan analisis regresi linier sederhana.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk menentukan uji statistik yang akan digunakan. Apabila data berdistribusi normal maka menggunakan uji statistik parametris, sedangkan apabila data berdistribusi tidak normal maka menggunakan uji statistik nonparametris.

Menurut Riduwan uji normalitas data dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu uji kertas peluang normal, uji *liliefors*, uji chi-kuadrat.[86] Adapun pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *liliefors,* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25 dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov.* Langkah-langkah dalam mencari normalitas data melalui SPSS versi 25 yaitu: (1) *Analize >> Descriptive Statistics >> Explore*; (2) pada kotak dialog *Analize* masukkan seluruh variabel ke dalam *Dependent List*; (3) *Plots,* pada kotak dialog *Explore* pilih *Plots* kemudian centang *Normality with tests;* (4) *Continue >> OK.*

[85] Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda,*119.
[86] Ibid, 187.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji normalitas data dengan menggunakan uji *liliefors* dilakukan apabila data yang digunakan merupakan data tunggal atau data frekuensi tunggal, dan bukan data yang berdistribusi frekuensi kelompok.[87] Data dapat dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.[88]

b. Uji Linieritas

Uji liniearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi yang diperoleh cocok atau tidak. Pengujian linieritas regresi dilakukan dalam rangka menguji model persamaan regresi apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Jika tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Pengujian linieritas dilakukan dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.

Langkah-langkah untuk menghitung linieritas melalui SPSS versi 25 yaitu: (1) *Analize >> Compare Means >> Means*; (2) pada kotak dialog *Means* masukkan variabel sesuai dengan variabel penelitian (*organizational citizenship behavior* dimasukkan dalam *Independet List* dan kinerja guru dimasukkan dalam *Dependent List*); (3) *options*, pilih *Test for linierity* pada kotak dialog *Means: Options*; (4) *Continue >> OK*.

[87] Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif* , 131.
[88] Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, 71.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05.[89]

3. Analisis Akhir

Teknik analisis akhir digunakan untuk pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis akhir pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu analisis korelasi, koefisien determinan, dan regresi linier sederhana.

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi (hubungan) merupakan suatu bentuk analisis inferensial yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan, bentuk atau hubungan kausal dan hubungan timbal balik di antara variabel penelitian.[90] Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi *Product Moment*. Uji korelasi *Product Moment* ini digunakan untuk mencari hubungan variabel *organizational citizenship behavior* dengan variabel kinerja guru. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:[91]

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi *Product Moment*

n = jumlah sampel

[89] Ibid, 73.
[90] Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif* , 165.
[91] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, 228.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

x = total nilai variabel x

y = total nilai variabel y

Analisis korelasi ini lebih lanjut diolah menggunakan SPSS versi 25. Langkah-langkahnya yaitu: (1) masukkan data variabel X dan Y; (2) *Analize >> Correlate >> Bivariate*; (3) masukkan kedua data variabel ke dalam kotak *Variabels*; (4) *OK.*

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Pada penelitian ini korelasi sederhana menggunakan *Product Moment Pearson* dengan nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1. Nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat. Sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (bila X naik, maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (bila X naik, maka Y turun). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan, maka dapat berpedoman pada ketentuan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:[92]

Tabel 3.8
Interpretasi Koefisien Korelasi *Product Moment*

Koefisien Korelasi	**Tingkat Hubungan**
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

[92] Ibid, 231.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).[93] Koefisien determinan merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan 100%. Besar nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada *output* Model Summary kolom R Square ketika perhitungan uji regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 25. Rumus yang digunakan untuk mencari koefisien determinan adalah sebagai berikut:[94]

$KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KD = koefisien determinan

r = koefisien korelasi

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independent. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana karena variabel bebas (X) yang diteliti untuk

[93] Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif* , 165.
[94] Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda,* 139.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meramalkan nilai variabel terikat (Y) hanya satu variabel bebas.[95] Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut: [96]

$Y = a + b X$

Keterangan:

Y = subjek variabel terikat yang diprediksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = nilai arah atau nilai koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan (+) ataupun penurunan (-) variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas

Dalam perhitungan analisis regresi linier sederhana, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Langkah-langkahnya yaitu: (1) *Analize >> Regression >> Linier*; (2) pada kotak dialog *Linear Regression* masukkan variabel *organizational citizenship behavior* ke dalam *Independent* dan kinerja guru ke dalam *Dependent*; (3) *OK*. Pengujian hipotesis dapat dilihat pada *output* Anova kolom Sig. atau membandingkannya dengan t tabel.

Untuk pengujian hipotesis penelitian, penelitian ini menggunakan nilai signifikansi level sebesar 0,05 (5%) untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dari pengujian ini jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima

[95] Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif* , 229.
[96] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 261.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan Ha ditolak. Namun jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.[97]

[97] Duwi Priyatno, *Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), 126.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Identitas SDI Raudlatul Jannah

Tabel 4.1
Identitas SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo

Identitas Sekolah			
1	Nama sekolah	:	SD Islam Raudlatul Jannah
2	NPSN	:	20502396
3	Jenjang Pendidikan	:	SD
4	Status sekolah	:	Swasta
5	Alamat sekolah	:	Jl. Jatisari Permai X/2
	RT / RW	:	0 / 8
	Kode Pos	:	61256
	Kelurahan	:	Pepelegi
	Kecamatan	:	Waru
	Kabupaten/kota	:	Sidoarjo
	Provinsi	:	Jawa Timur
	Negara	:	Indonesia
6	Posisi Geografis	:	-7,3669 Lintang
			112,7206 Bujur
Data Pelengkap			
7	SK Pendirian Sekolah		642:/2721/404.3.14/2004
8	Tanggal SK pendirian		2004-06-23
9	Status kepemilikan		Yayasan
10	SK izin operasional		421.2/123/404.3.1/2012
11	Luas tanah milik (m^2)		2940

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12	Nama wajib pajak		Yayasan Masjid Raudlatul Jannah
13	NPWP		023918659643000
Kontak Sekolah			
14	Nomor Telepon		8549217
15	Nomor fax		8555627
16	Email		sdiraudlatuljannahsda@gmail.com
17	Website		www.raudlatuljannah.sch.id
Data Periodik			
18	Sertifikasi ISO		9001:2008
19	Sumber listrik		PLN
20	Daya listrik (watt)		64000
21	Akses internet alternatif		Telkom Speedy

Raudlatul Jannah merupakan perguruan Islam yang berada di wilayah selatan Sidoarjo yang memiliki banyak jenjang pendidikan mulai dari *Preschool* (TPA, TC, PG, TK), SD, hingga SMP. SDI Raudlatul Jannah sendiri telah berdiri kurang lebih sekitar 14 tahun. Awal mula berdirinya perguruan Islam Raudlatul Jannah adalah akibat keresahan melihat anak-anak di lokasi sekitar yang tidak bersekolah.

a. Sistem Pendidikan

SDI Raudlatul Jannah menggunakan visi semesta *education system* yang memiliki konsep dasar yang terdiri dari tiga bagian:

1) *Spiritual Paradigm*

Sebagai core of education yang artinya bahwa setiap pembelajaran yang dilakukan selalu dikaitkan dengan paradigma spiritual yang diambil dari Al Qur'an dan Al Hadist.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Holistic Learning*

Pembelajaran yang ada di SDI Raudlatul Jannah dibuat untuk mengembangkan potensi anak secara utuh yang meliputi empat aspek yaitu spiritual, intelektual, emosional, dan fisik.

3) *Multiple Intelligences*

Setiap anak cerdas dan memiliki kombinasi kecerdasan yang berbeda. Itulah prinsip yang kita pegang dalam mengembangkan potensi yang dimiliki setiap anak. Pembelajaran di SDI Raudlatul Jannah selalu di arahkan untuk mengembangkan delapan kecerdasan (*linguistic, logical mathematical, spatial, bodily kinesthetic, musical, interpersonal, intrapersonal, naturalist*) yang dimiliki setiap siswa.

Selain itu, ditambah juga dengan sistem lainnya yakni:

4) Mengikut sertakan keterlibatan orang tua dalam pendidikan di rumah
5) Sistem evaluasinya bersifat integral meliputi *knowledge, understanding, life skill,* dan *values.*

Dengan konsep dasar seperti di atas, semua mata pelajaran diajarkan dengan pendekatan tematik yang dalam satu tahun terdapat enam tema yaitu *ourselves, environment, technology, entrepreneurship, changing, manage the world.* Konsep dasar ini diharapkan akan membentuk siswa-siswi SDI Raudlatul Jannah yang memiliki sebelas profil sebagai berikut:

1) *Religiousity* (takwa), menerapkan semua aturan agama, menjalankan semua perintah dan meninggalkan semua larangan dalam aktivitas sehari-hari.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Visionary,* siswa mempunyai niat yang benar, berorientasi ke masa depan, berprinsip, bermisi kebaikan dan pembelajar yang tangguh.
3) *Thinker,* mempunyai inisiatif dalam penerapan keterampilan berfikir untuk membuat keputusan yang tepat untuk memecahkan masalah yang kompleks demi kehidupan yang lebih baik.
4) *Responsibility,* jujur, ikhlas, bertanggung jawab secara personal, sosial, kultural, spiritual.
5) *Though,* berdaya tahan fisik dan mental secara prima, sabar.
6) *Independent,* bekerja secara mandiri, tidak bergantung secara parasitisme pada orang lain.
7) *Discipline,* menghargai waktu, mempunyai kontrol diri dan tata aturan.
8) *Creative-inovative,* menghasilkan sesuatu yang kreatif dan ide-ide untuk mengenalkan sesuatu yang baru.
9) *Communicator,* menerima dan mengekspresikan ide dan informasi yang benar dengan penuh rasa percaya diri dalam berbagai bahasa, termasuk bahasa simbol matematika.
10) *Proactive,* mempunyai kepekaan sosial, cekatan, tanggap dan empati.
11) *Patriotic,* menjaga, membela, dan mengelola aset-aset bangsa sesuai dengan nilai-nilai agama.

Seluruh aktivitas siswa baik di sekolah maupun di rumah diarahkan untuk membentuk karakter sesuai dengan *student profile* di atas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Waktu Belajar

SDI Raudlatul Jannah menerapkan konsep *fullday school* dengan lima hari efektif di sekolah dari hari Senin sampai dengan Jum'at (hari Sabtu hanya apabila ada kegiatan tambahan). Waktu belajar dimulai pukul 07.00 dan berakhir pukul 16.00 WIB.

c. Kurikulum

Untuk dapat mengembangkan potensi anak secara optimal SDI Raudlatul Jannah memiliki tiga kurikulum (*three ways curriculum*) yaitu kurikulum nasioanl (kurikulum 2013) dengan pendekatan tematik dengan menggunakan pendekatan Visi Semesta *Education System*, kurikulum khas Raudlatul Jannah, dan kurikulum keluarga yang diolah menggunakan pendekatan tematik dengan perspektif internasional dan tetap mengedepankan nilai-nilai serta prinsip dasar agama Islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan Al-Hadist. Berikut lingkup dari tiga kurikulum tersebut:

1) Kurikulum nasional (kurikulum 2013): PKn, IPS, Bahasa Indonesia, Pendidikan Jasmani, Keterampilan Tangan dan Kesenian, Matematika, dan IPA.
2) Kurikulum khas Raudaltul Jannah: Al Islam, mengaji dan hafalan surat pendek, hafalan doa harian, arab terjemah (memahami makna bacaan sholat dan doa-doa harian), ibadah praktis, komputer aplikatif dan internet, tulis arab, *accademic growth*, bahasa inggris, dan *accademic upgrading.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Kurikulum keluarga, sangat penting sebagai sarana komunikasi antara pihak sekolah dan wali murid sehingga bisa mengetahui perkembangan peserta didik, baik secara akademis maupun non-akademis.

Untuk menampung segala potensi dan bakat anak serta meningkatkan prestasi di berbagai bidang, maka dibuat program ekstrakurikuler, dan berbagai program penunjang lainnya.

1) Program ekstrakurikuler: karate, futsal, musik islam kontemporer, tarian islami, teater islami, bukutangkis, robotika, memasak, pramuka, olah vokal, tata kriya, menggambar, dan pembuatan komik.
2) Program kegiatan penunjang: sholat dhuhur dan ashar berjamaah, sholat dhuha berjamaah, manasik haji, PHBI dan PHBN, ramadhan ceria, tadarus keliling, *family day*, bakti sosial, *student lead conference* (SLC), *three ways conference* (TWC), *teacher and parents gathering*, *first day school*, *academic growth*, *academic upgrading*, program sukses UASBN, matrikulasi, buka dan tutup tema, *home visit*, konsultasi psikologis, pemeriksaan gigi dan umum, *bussines day*, *carrier day*, *reading dan writing time*, *my diary*, buletin sekolah, latihan dasar kepemimpinan (*out bond*), *out door learning*, lomba kreativitas, *speed reading*, *happy cooking*, kring halo sholat dan kring halo belajar, gelar kreativitas siswa, dan tim penegak disiplin sekolah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Jaminan mutu

Quality assurance atau target lulusan

1) Beraqidah mantap

a) Percaya dan yakin bahwa hanya Allah Tuhan semesta alam dan nabi Muhammad SAW adalah utusan Allah.

b) Pengetahuan dasar tentang iman, islam, dan ihsan.

c) Melaksanakan sholat lima waktu dengan kesadaran sendiri.

d) Menunaikan puasa ramadhan.

e) Bangga terhadap Islam dan bersemangat untuk memperjuangkannya.

f) Istiqomah dalam ibadah dan rajin beramal sholeh.

2) Memiliki karakter sesuai dengan *student profile* (Luhur Budi)

3) Berprestasi akademis optimal (kaya prestasi)

a) Standar ketuntasan mata pelajaran (SKM) dengan nilai rata-rata individu 80 dan rata-rata kelompok 85

b) Hafal juz amma

c) Tartil membaca Al-Qur'an

d) Mempunyai kemampuan membaca efektif

e) Kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan

f) Mengenal perintah baik lisan atau tulisan dalam bahasa Inggris dan Arab

4) Mencetak siswa-siswi yang berprestasi di berbagai bidang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Visi dan Misi SDI Raudlatul Jannah

a. Visi

Menjadi sekolah terbaik untuk menyiapkan generasi Islam yang beraqidah mantap, berakhlaq karimah dan berprestasi optimal berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW.

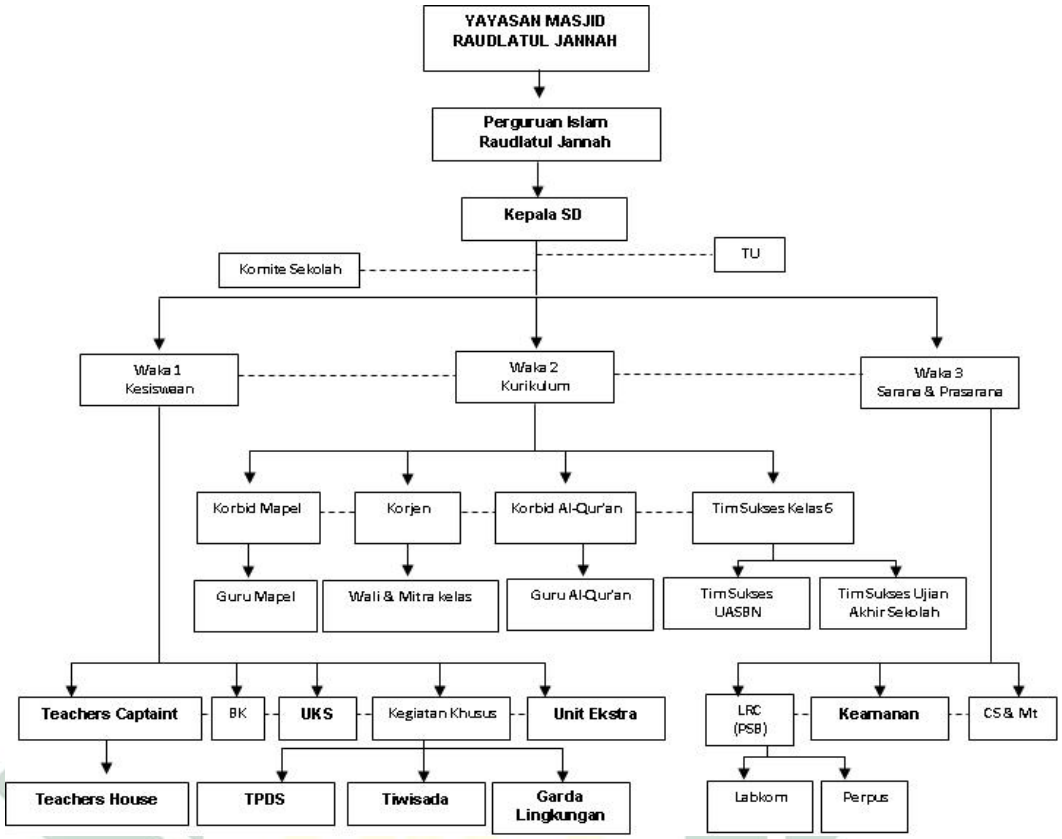
b. Misi

1) Menumbuhkembangkan potensi siswa sebagai lulusan berkualitas yang luhur budi kaya prestasi dengan memegang teguh prinsip al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW.
2) Menerapkan tata kelola sekolah / GSG yang efektif, efisien dan akuntabel.
3) Menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan yang amanah dan profesional serta mempunyai komitmen dan kompetensi yang tinggi.
4) Menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif untuk keberhasilan pembelajaran.
5) Menerapkan SIM (sistem informasi manajemen) sebagai sistem akademik sekolah dengan mengacu pada perkembangan teknologi informasi.
6) Memperluas jaringan kemitraan yang kuat antara sekolah dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dalam kerangka dakwah.

3. Struktur Organisasi SDI Raudlatul Jannah

Dalam sebuah organisasi tentunya perlu adanya struktur kepenguruan. Berikut struktur kepengurusan di SDI Raudlatul Jannah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo

4. Keadaan Pendidik SDI Raudlatul Jannah

Tabel 4.2
Jumlah Guru Kelas SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo

No	Jenjang	Guru
1	Kelas 1	14 Guru
2	Kelas 2	14 Guru
3	Kelas 3	12 Guru
4	Kelas 4	8 Guru
5	Kelas 5	8 Guru
6	Kelas 6	6 Guru
	Jumlah	62 Guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.3
Daftar Nama Guru Kelas SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo

No	Nama Guru	Jenjang
1	Erna Sudaryati, S.Pd	1
2	Nafi' Nur Latifah, S.Pd	1
3	Silfi Laili Istifadah, S.Pd.I	1
4	Silicha Satiyatul Ulfa, S.Pd	1
5	Fitri Wulandari, S.Pd.I	1
6	Evi Dwi Handayani, S.Pd	1
7	Makhmudi, S.Pd	1
8	Rizki Wiyajaynti Wasithoh, S.Pd	1
9	Vivin Nestleani, S.E	1
10	Mety Wijayanti, S.Pd	1
11	Feni Rohmatussaidah, S.Pd	1
12	Achmad Zain Al Idris, S.Hum	1
13	Alfi Hanik Royani, S.Pd	1
14	Marissa Nurul Ducha, M.Pd	1
15	Eny Setyarini, S.Pd	2
16	Andika Ika Rahman Putri, S.Pd	2
17	Atik Badrawati,S.I.Kom	2
18	Iswahyuni Desvitasari, S.Pd	2
19	Nur Mahmudatunnisa, S.Pd.I	2
20	Nurul Arijah Atrabina, S.Pd	2
21	Miranda Eriana, S.Si	2
22	Minarni Sabila, S.Pd	2
23	M. Ikhwan, S.Pd	2
24	Tia Ayu Fauziyah, S.Pd	2
25	Ely Nuril Laila, S.Pd	2
26	Ismiati Nur Halimah, S.Pd	2
27	Nuristi Dianisah, S.Psi	2
28	Lusi Natalia, S.Pd	2
29	Dian Lubi Puspiyawati, S.Sos	3
30	Imam Nur Choiri, S.Si, S.Pd	3
31	Runi Wijayanti, S.Pd	3
32	Tanti Meilina Sari, S.Pd	3
33	Nur Aini Hadi, S.Pd	3
34	Faizin, S.Pd	3
35	Indah Kurnia Sari, S.Pd	3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

36	Shella Naviana, S.Pd	3
37	Hidayatul Munawaroh, S.Ag, S.Pd	3
38	Nila Murthofiah, S.T, S.Pd	3
39	Nona Misnarni, S.Pd	3
40	Ulul Azmi, S.Pd	3
41	Sri Wulandari, S.Pd	4
42	Nina Kusna, S.Pd	4
43	Dian Indriana, S.Pd	4
44	M. Fathoni Akbar, S.Sy	4
45	Hetty Eka Setianingtyas, S.Pd	4
46	Hakim Cahyono, S.Pd	4
47	Yuni Agustina, S.Pd	4
48	Aini Ma'rifatul Ilmiyah, S.Pd	4
49	Wiwik Reknayati, S.Pd	5
50	Anuf Abdul Ghofar, S.Pd	5
51	Azam Rizqi Muttaqin, M.Pd.I	5
52	Chichid Cahyu Nofida, S.Pd	5
53	Candra Rahayu, S.Pd	5
54	Ani Pujianti, S.P, S.Pd	5
55	Andri Ferianto, S.Pd	5
56	Indriani Putri Lestari, S.Pd	5
57	Nikmatus Solikha, S.Pd	6
58	Nurul Hidayat, S.S	6
59	Mulis Nurhayati, S.Pd	6
60	Sundari, S.H.I, S.Pd	6
61	Ira Anastasia, S.Si	6
62	Eri Nurmasari, S.Pd	6

B. Penyajian Data

Data ini diperoleh dari angket yang telah disebarkan kepada 50 responden. Untuk variabel X yaitu *organizational citizenship behavior* dengan jumlah pernyataan sebanyak 19 item, dan untuk variabel Y yaitu kinerja guru dengan jumlah pernyataan sebanyak 34 item. Agar data lebih mudah untuk dibaca, peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4
Rekapitulasi Hasil Pengisian Angket Variabel X (*Organizational Citizenship Behavior*)

Responden	Item Pernyataan																				Jumlah
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	
1	3	3	2	1	4	3	1	2	3	3	1	2	4	4	2	3	4	4	2	3	54
2	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	71
3	3	3	1	3	4	4	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	52
4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	66
5	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	61
6	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	62
7	3	3	2	3	4	4	1	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	63
8	3	3	2	3	4	4	1	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	63
9	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	62
10	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	74
11	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	57
12	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
13	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	68
14	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59
15	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	65
16	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	63
17	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	52
18	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58
20	4	4	3	4	4	4	1	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	65
21	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	63
22	4	3	3	3	4	4	1	2	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	61
23	4	3	3	3	4	4	1	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	1	59
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Responden	Item Pernyataan																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
25	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	62
26	3	3	3	1	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	59
27	3	3	3	2	4	4	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	62
28	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	62
29	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	67
30	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	70
31	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	64
32	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	67
33	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	70
34	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	67
35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	66
36	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	70
37	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	2	3	61
38	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	60
39	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	4	3	68
40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58
41	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	58
42	4	3	2	3	4	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	62
43	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	53
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	60
45	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	55
46	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	55
47	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	55
48	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	55
49	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	55
50	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	55
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Pengisian Angket Variabel Y (Kinerja Guru)

Responden	Item Pernyataan																																			Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	128
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	127
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	110
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	110
5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	124
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	123
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	131
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	124
9	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	125
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	131
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	113
12	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	116
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	131
14	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	112
15	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	128
16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	109
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	99
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
19	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	99
20	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	114
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	130
22	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	115
23	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	123
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	136
25	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	125

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Responden	Item Pernyataan																																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
26	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	121
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	129
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	132
29	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	120
30	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	115
31	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	115
32	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	115
33	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	122
34	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	120
35	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	121
36	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	120
37	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	4	3	102
38	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
39	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	117
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
41	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	126
42	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	117
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	101
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	123
45	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	117
46	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	119
47	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	119
48	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	122
49	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	120
50	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	122
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Analisis Statistik Deskriptif

Data yang telah berhasil dikumpulkan akan disajikan oleh peneliti dengan menggunakan perhitungan persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total skor yang diperoleh tiap item}}{\text{Skor ideal (skor maksimal)}} \text{ X } 100$$

Total skor yang diperoleh tiap item didapatkan dengan menjumlahkan skor setiap item pernyataan dari 50 responden. Dan skor ideal untuk setiap item pernyataan dalam angket adalah 200. Skor ideal didapatkan dari perkalian antara skor tertinggi dari pilihan alternatif jawaban dengan jumlah sampel atau responden. Sebelum menganalisis data masing-masing variabel, berikut akan peneliti sajikan data rekapitulasi total skor tiap item pernyataan dari kedua variabel penelitian ini.

Tabel 4.6.
Rekapitulasi Total Skor tiap Item Pernyataan Angket

Organizational Citizenship Behavior		**Kinerja Guru**	
Nomer Item	**Total Skor**	**Nomer Item**	**Total Skor**
Item 1	169	Item 1	167
Item 2	166	Item 2	164
Item 3	143	Item 3	163
Item 4	158	Item 4	177
Item 5	188	Item 5	174
Item 6	184	Item 6	191
Item 7	118	Item 7	181
Item 8	138	Item 8	190
Item 9	152	Item 9	187
Item 10	164	Item 10	176
Item 11	162	Item 11	178
Item 12	164	Item 12	157
Item 13	182	Item 13	190
Item 14	159	Item 14	174

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item 15	150	Item 15	183
Item 16	174	Item 16	179
Item 17	149	Item 17	151
Item 18	157	Item 18	182
Item 19	149	Item 19	171
		Item 20	181
		Item 21	161
		Item 22	187
		Item 23	181
		Item 24	177
		Item 25	175
		Item 26	160
		Item 27	163
		Item 28	169
		Item 29	178
		Item 30	156
		Item 31	168
		Item 32	177
		Item 33	186
		Item 34	174

1. Analisis Data *Organizational Citizenship Behavior*

Dari angket yang telah diberikan kepada 50 responden dengan 19 item pernyataan tentang *organizational citizenship behavior*, berikut akan peneliti paparkan hasil analisis data dari setiap item pernyataan dalam angket.

Tabel 4.7
Analisis Butir Pernyataan Angket *Organizational Citizenship Behavior*

No	**Pernyataan**	**Total Skor**	**Persentase (%)**	**Kriteria**
1	Bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk / istirahat	169	82,84	Sangat Tinggi
2	Senang membantu proses pelatihan karyawan baru meskipun tidak diminta	166	81,37	Sangat Tinggi
3	Tidak terlalu sibuk untuk membantu teman kerja yang	143	70,09	Tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	pekerjaannya *overload*			
4	Tidak merasa keberatan jika membantu teman kerja di luar divisi	158	77,45	Sangat Tinggi
5	Berusaha untuk mematuhi segala peraturan yang ditetapkan	188	92,15	Sangat Tinggi
6	Berusaha untuk datang lebih awal sebelum jam kerja	184	90,19	Sangat Tinggi
7	Tidak berbincang-bincang dengan rekan kerja di luar topik pekerjaan meskipun tidak mengganggu tugas	118	57,84	Tinggi
8	Mengurangi fokus pada tugas ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan saat itu juga	138	67,64	Tinggi
9	Mau bertoleransi dengan keadaan yang kurang sesuai dengan kebutuhan	152	74,50	Tinggi
10	Memperhatikan perasaan orang lain dalam menyelesaikan masalah	164	80,39	Sangat Tinggi
11	Tidak berharap orang lain mengetahui keluhannya tanpa mencari solusi sendiri terlebih dahulu	162	79,41	Sangat Tinggi
12	Tidak akan ikut menambahi keluhan jika ada rekan yang sebelumnya mengeluh tentang kondisi yang dia alami	164	80,39	Sangat Tinggi
13	Berusaha mengikuti perubahan dan perkembangan dalam lembaga	182	89,21	Sangat Tinggi
14	Menaruh perhatian dan mengikuti jika ada pengumuman	159	77,94	Sangat Tinggi
15	Tidak memberikan pendapat jika ada rapat selama tidak disuruh memberikan pendapat	150	73,52	Tinggi
16	Senang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang membantu lembaga	174	85,29	Sangat Tinggi
17	Senang untuk membantu mengkoordinasikan teman-	149	73,03	Tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	teman dalam acara atau perkumpulan walaupun tidak diminta			
18	Datang di setiap perkumpulan karena untuk mengisi presensi	157	76,96	Sangat Tinggi
19	Kurang perhatian pada acara atau perkumpulan rekan-rekan kerja yang sifatnya diluar pekerjaan	149	73,03	Tinggi

2. Analisis Data Kinerja Guru

Dari angket yang telah diberikan kepada 50 responden dengan 34 item pernyataan tentang kinerja guru, berikut akan peneliti paparkan hasil analisis data dari setiap item pernyataan dalam angket.

Tabel 4.8
Analisis Butir Pernyataan Angket Kinerja Guru

No	Pernyataan	Total Skor	Persentase (%)	Kriteria
1	Dapat memahami karakteristik belajar siswa dengan baik	167	81,86	Sangat Tinggi
2	Dapat memahami potensi yang ada pada siswa	164	80,39	Sangat Tinggi
3	Dapat memahami tingkat kecerdasan siswa dengan baik	163	79,90	Sangat Tinggi
4	Selalu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar	177	86,76	Sangat Tinggi
5	Menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar	174	85,29	Sangat Tinggi
6	Sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran, untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru	191	93,62	Sangat Tinggi
7	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi	181	88,72	Sangat Tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8	Hasil-hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, dikembalikan sebagai balikan untuk melihat dimana kelemahannya	190	93,13	Sangat Tinggi
9	Selalu membuat penilaian terhadap ujian yang diberikan kepada siswa	187	91,66	Sangat Tinggi
10	Agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir	176	86,27	Sangat Tinggi
11	Data-data siswa diatur dengan sebaik mungkin	178	87,25	Sangat Tinggi
12	Mengarahkan potensi yang ada pada siswa dengan mengadakan latihan	157	76,96	Sangat Tinggi
13	Setiap keputusan yang diambil, dipikirkan secara matang	190	93,13	Sangat Tinggi
14	Tidak mudah terpancing emosi dalam proses pembelajaran	174	85,29	Sangat Tinggi
15	Ketika menghadapi masalah pribadi, tidak membawanya ke perkerjaan	183	89,70	Sangat Tinggi
16	Setiap pembelajaran yang dilakukan, selalu memberikan penjelasan mengenai manfaat dari pembelajaran yang telah disampaikan	179	87,74	Sangat Tinggi
17	Tidak merasa sebagai guru yang ditakuti oleh siswa	151	74,01	Tinggi
18	Berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa	182	89,21	Sangat Tinggi
19	Tidak pernah berbohong ketika bekerja	171	83,82	Sangat Tinggi
20	Tidak pernah melakukan kekerasan kepada siswa	181	88,72	Sangat Tinggi
21	Materi pelajaran yang diajarkan diminati oleh siswa	161	78,92	Sangat Tinggi
22	Bukan hanya mengajar tetapi	187	91,66	Sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	juga mendidik kepribadian siswa kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas sebagai guru			Tinggi
23	Memberikan materi-materi baru yang disesuaikan dengan perkembangan belajar siswa dalam proses pembelajaran	181	88,72	Sangat Tinggi
24	Pada awal semester mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa	177	86,76	Sangat Tinggi
25	Menggunakan metode dalam pelaksanaan pembelajaran	175	85,78	Sangat Tinggi
26	Metode pengajaran yang digunakan diterapkan dengan baik	160	78,43	Sangat Tinggi
27	Tidak hanya menggunakan metode ceramah pada setiap pelajaran	163	79,90	Sangat Tinggi
28	Berusaha menggunakan media pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran	169	82,84	Sangat Tinggi
29	Siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan baik, langsung diberikan penguatan	178	87,25	Sangat Tinggi
30	Berusaha memberikan tugas, jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir	156	76,47	Sangat Tinggi
31	Minta kepada teman untuk menilai segala kekurangan dalam mengajar	168	82,35	Sangat Tinggi
32	Melakukan komunikasi dengan orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar	177	86,76	Sangat Tinggi
33	Menerima segala masukan dan kritikan yang membangun dari masyarakat sekitar demi kemajuan sekolah	186	91,17	Sangat Tinggi
34	Dapat bekerja sama dengan masyarakat untuk menyelesaikan masalah yang ada di sekolah	174	85,29	Sangat Tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *liliefors*, dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25 dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.[98]

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Uji Normalitas Data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB	.122	51	.054	.951	51	.035
KinerjaGuru	.083	51	.200*	.981	51	.600
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Dapat dilihat pada *Kolmogorov-Smirnov* kolom (*Sig.*) nilai signifikansi untuk data *organizational citizenship behavior* sebesar 0,054. Selanjutnya membandingkan nilai perhitungan dengan nilai minimal (0,054 > 0,05), maka nilai perhitungan 0,054 lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk data kinerja guru didapatkan nilai sinifikansi sebesar 0,200 sehingga jika dibandingkan (0,200 > 0,05), maka nilai perhitungan 0,200 lebih besar dari 0,05. Jadi data yang peneliti dapatkan baik variabel *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru dapat dinyatakan berdistribusi normal dan bisa digunakan untuk perhitungan analisis selanjutnya.

[98] Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, 71.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas regresi dilakukan dalam rangka menguji model persamaan regresi apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Pengujian linieritas regresi dilakukan dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Uji Linieritas Regresi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * OCB	Between Groups	Combined	2423.330	19	127.544	2.067	.035
		Linearity	1053.799	1	1053.799	17.074	.000
		Deviation from Linearity	1369.531	18	76.085	1.233	.296
	Within Groups		1913.298	31	61.719		
	Total		4336.627	50			

Pada tabel tersebut dapat dilihat di baris *Linearity* kolom (*Sig.*) nilai signifikansi uji linieritas sebesar 0,000. Maka apabila dibandingkan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) kurang dari 0.05 yang berarti antara variabel *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru dapat dinyatakan memiliki regresi linier dan bisa melanjutkan ke analisis regresi.

E. Analisis Akhir

Untuk mengetahui pengaruh variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo, peneliti terlebih dahulu mencari hubungan kedua variabel dengan menggunakan analisis korelasi dan koefisien determinasi. Selanjutnya untuk menguji

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hipotesis utama peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sebelum itu data yang diperoleh dari angket terlebih dahulu peneliti sajikan dalam tabel untuk memudahkan perhitungan.

Tabel 4.11
Tabel Penolong untuk Menghitung Korelasi dan Persamaan Regresi

No	X	Y	XY	X^2	Y^2
1	50	126	6300	2500	15876
2	68	124	8432	4624	15376
3	49	107	5243	2401	11449
4	62	107	6634	3844	11449
5	59	121	7139	3481	14641
6	59	120	7080	3481	14400
7	61	128	7808	3721	16384
8	61	121	7381	3721	14641
9	59	124	7316	3481	15376
10	70	127	8890	4900	16129
11	54	110	5940	2916	12100
12	58	113	6554	3364	12769
13	64	128	8192	4096	16384
14	56	109	6104	3136	11881
15	61	125	7625	3721	15625
16	60	107	6420	3600	11449
17	49	96	4704	2401	9216
18	59	104	6136	3481	10816
19	55	96	5280	3025	9216
20	61	112	6832	3721	12544
21	60	127	7620	3600	16129
22	59	112	6608	3481	12544
23	55	119	6545	3025	14161
24	76	135	10260	5776	18225
25	59	122	7198	3481	14884
26	56	118	6608	3136	13924
27	59	126	7434	3481	15876
28	58	129	7482	3364	16641
29	65	117	7605	4225	13689
30	68	112	7616	4624	12544
31	62	112	6944	3844	12544
32	65	112	7280	4225	12544
33	68	119	8092	4624	14161
34	65	117	7605	4225	13689
35	64	118	7552	4096	13924

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

36	68	117	7956	4624	13689
37	59	98	5782	3481	9604
38	57	108	6156	3249	11664
39	64	115	7360	4096	13225
40	55	101	5555	3025	10201
41	55	123	6765	3025	15129
42	58	114	6612	3364	12996
43	50	98	4900	2500	9604
44	58	119	6902	3364	14161
45	52	114	5928	2704	12996
46	52	115	5980	2704	13225
47	52	116	6032	2704	13456
48	52	119	6188	2704	14161
49	52	117	6084	2704	13689
50	52	118	6136	2704	13924
51	76	136	10336	5776	18496
	ΣX = 3026	**ΣY = 5928**	**ΣXY = 353131**	**ΣX^2 = 181550**	**ΣY^2 = 693420**

1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan kinerja guru dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi, maka peneliti menguji dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, berikut perhitungannya:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\Sigma x)^2)(n \sum y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{51 \,.\, 353131 - (3026)(5928)}{\sqrt{(51 \,.\, 181550 - (3026)^2)(51 \,.\, 693420 - (5928)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{18009681 - 17938128}{\sqrt{(9259050 - 9156676)(35364420 - 35141184)}}$$

$$r_{xy} = \frac{71553}{\sqrt{(102374)(223236)}}$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$r_{xy} = \frac{71553}{151173,94}$$

$$r_{xy} = 0,473$$

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,473. Selanjutnya untuk menguji signifikansi koefisien korelasi maka dihitung menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,4733\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-0,4733^2}} = 3,765$$

Didapatkan hasil harga t hitung sebesar 3,765 yang selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk taraf signifikansi 0,05 (5%) uji dua pihak dan pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) dk = n – 2, yaitu 50 – 2 = 48. Apabila melihat dari tabel nilai distribusi t, maka diperoleh harga t tabel = 2,010. *Output* hasil perhitungan uji korelasi dengan bantuan SPSS versi 25 dapat dilihat pada lampiran 7.

Ternyata t hitung > t tabel (3,765 > 2,010), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dan nilai koefisien korelasi adalah 0,473 yang merupakan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah (positif) antara *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,473 yang menunjukkan tingkat hubungan sedang.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yakni *organizational citizenship behavior* terhadap variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terikat dalam hal ini yakni kinerja guru, maka dicari melalui koefisien determinasi.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Untuk mencari koefisien determinasi berikut rumus dan perhitungannya:

$KD = r^2 \times 100\%$

$= (0{,}473)^2 \times 100\%$

$= 0{,}224 \times 100\%$

$= 22{,}4\ \%$

Dari hasil perhitungan didapatkan koefisien determinasi sebesar 22,4%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat variabel kinerja guru 22,4% ditentukan oleh *organizational citizenship behavior*, dan 77,6% ditentukan oleh faktor lain.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas, maka perlu dicari persamaan regresinya. Rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$Y = a + b\,X$

Sebelumnya dicari terlebih dahulu nilai dari a dan b dengan perhitungan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma Y)\,(\Sigma X^2) - (\Sigma X)\,(\Sigma XY)}{n\,(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

$$a = \frac{(5928)\,(181550) - (3026)\,(353131)}{51\,(181550) - (3026)^2}$$

$$a = \frac{1076228400 - 1068574406}{9259050 - 9156676}$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$a = \frac{7653994}{102374}$$

a = 74,76

Didapatkan nilai a sebesar 74,76 selanjutnya mencari nilai b

$$b = \frac{n\ (\Sigma XY) - (\Sigma X)\ (\Sigma Y)}{n\ (\Sigma X^2) - (\Sigma X\ )^{\ 2}}$$

$$b = \frac{51\ (353131) - \ (3026)\ (5928)}{51\ (181550) - (3026)^{\ 2}}$$

$$b = \frac{18009681\ - \ 17938128}{9259050\ - 9156676}$$

$$b = \frac{71553}{102374}$$

b = 0,69

Dan didapatkan nilai b sebesar 0,69. Kemudian nilai a dan b dimasukkan dalam persamaan regresi linier sederhana dan diperoleh persamaan sebagai berikut:

Y = 74,76 + 0,69 X

Persamaan regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana nilai variabel kinerja guru akan terjadi bila nilai variabel *organizational citizenship behavior* ditetapkan. Misalnya nilai *organizational citizenship behavior* ditetapkan 50, maka nilai rata-rata kinerja guru adalah:

Y = 74,76 + 0,69 (50)

= 109,26

Jadi, diperkirakan nilai rata-rata kinerja guru sebesar 109,26. Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa bila nilai *organizational citizenship behavior* bertambah 1, maka nilai rata-rata kinerja guru akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertambah 0,69, atau setiap nilai *organizational citizenship behavior* bertambah 10 maka nilai rata-rata kinerja guru akan bertambah sebesar 6,9.

Untuk *output* hasil perhitungan uji regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 25 dapat dilihat pada lampiran 8. Pada tabel Anova kolom Sig. didapatkan nilai sebesar 0.000. Untuk menguji hipotesis penelitian, penelitian ini menggunakan nilai signifikansi level sebesar 0,05 (5%) untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Ternyata setelah membandingkan nilai signifikansi dari hasil perhitungan (0,000 < 0,05) lebih kecil dari pada 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pengujian hipotesis yang meliputi analisis korelasi, koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana serta hasil pembahasan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis korelasi dan dibuktikan dengan analisis regresi linier sederhana menghasilkan t hitung sebesar 3,765. Pengujian hipotesis taraf signifikansi (*a*) ditetapkan 0,05 (5%) dan menggunakan uji dua pihak (*sig. 2-tailed*), serta didasarkan pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) dk = n – 2, yaitu 50 – 2 = 48, sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,010. Maka nilai t hitung > t tabel (3,765 > 2,010), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa, *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo.
2. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square) dengan rumus r^2 x 100%, maka diperoleh besarnya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo adalah sebesar 22,4%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi guru dan lembaga pendidikan, *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh masing-masing guru berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan *organizational citizenship behavior* di lingkungan kerja sehingga kinerja guru yang dihasilkan akan mengalami peningkatan yang tentunya akan memberikan dampak positif pula terhadap peningkatan kinerja lembaga dalam mencapai tujuannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ahdiyana, Marita. 2010. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi.* Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi UNY Vol. X No.1. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saifudin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian.* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media.

Darto, Mariman. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris.* Jurnal Borneo Administrator Vol. 10 No. 1. Samarinda: PKP2A III Lembaga Administrasi Negara.

Donni Priansa. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.

Dwi, Priyanto. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: PT. Buku kita.

Echols dan Shadily. 2005. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

F. Luthans. 2006. *Organizational Behavior: International Edition, 7th Ed.* Singapore: McGraw-Hill.

Fitriastuti, Triana. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan di Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur.* Jurnal Dinamika Manajemen Vol.4 No.13. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Halipah. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Stress Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar Negeri di Tegal Jawa Tengah.* Jurnal Manajemen Pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hastaningsih, Diyahsari. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT Sinar Surya Indah Sukoharjo).* Skripsi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Jalismen, Meihen. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 6 N0. 1. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: Rajawali Pers.

Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Bandung: Remaja Posdakarya.

Nawawi, Hadari. 2011. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Novliadi, Ferry. 2008. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*. Jurnal USU Respository.

Pantja, Djati S. 2009. *Pengaruh Moral dan Komitmen Staf Administrasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Service Quality di Universitas Swasta Surabaya – Indonesia",* Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 7. No 3.

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Analisis Data dengan SPSS 20.* Yogyakarta: Andi Offset.

Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Makara, Sosial Humaniora. Vol.8 No.3. Depok: Universitas Indonesia.

Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.

Rahmawati, Betty Indah. 2016. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Universitas Lampung).* Skripsi. Lampung: Universitas Lampung.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Moh. Basri. 2005. *Performance Apprasial Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang.

Santosa, Anwar Budi. 2013. *Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Trust In Leader terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember).* Jurnal. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.

Sarasati. 2015. *Usaha Pengawas dan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Madrasah Kota Solok.* Jurnal al-Fikrah Vol. III No. 1. Sawahlunto: PPs STAIN Batusangkar.

Sinarimbun. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Soemanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian: Psikologi, Pendidikan, Ekonomi, Bisnis dan Sosial.* Jakarta: Buku Seru.

Sudjono, Anas. 1995. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta.

Supardi. 2013. *Kinerja Guru.* Jakarta: Rajawali Pers.

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Uno, Hamzah B. dan Nina Latamenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya.* Jakarta: Bumi Aksara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yonny, Acep. 2010. *Menyusun Penelitian Tindakan Kelas.* Yogyakarta: Familia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id