



Pengaruh OCB dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Rayon 3 OKU Timur

Suwarti^{1*}, Dessy Wardiah², Andi Rahman³

¹⁻³ Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Alamat: Jln A.Yani Lrg gotong royong 9/10 Plaju Palembang

Korespondensi penulis: djsuwarti@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of organizational citizenship behavior and professional competence on teacher performance at State Senior High Schools in Rayon 3, East Ogan Komering Ulu Regency. The research method used is quantitative. The sample in this study amounted to 60 teachers selected through purposive sampling technique. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that organizational citizenship behavior had a significant effect on teacher performance, indicated by a t-value of 5.323 > t-table 2.001 with a correlation coefficient of 0.573 (fairly strong relationship category), and an influence contribution of 32.8%. Professional competence also had a significant effect on teacher performance, with a t-value of 7.749 > t-table 2.001, a correlation coefficient of 0.713 (strong relationship category), and an influence contribution of 50.9%. Simultaneously, organizational citizenship behavior and professional competence have a significant effect on teacher performance, as indicated by the Fcount value of 30.085 > Ftable 3.159, with a multiple correlation coefficient of 0.717 and a determination coefficient of 0.514 or 51.4%. Thus, increasing organizational citizenship behavior and professional competence together can significantly improve teacher performance.*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Professional Competence, Teacher Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Rayon 3 Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 guru yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai t sebesar 5,323 > t tabel 2,001 dengan koefisien korelasi sebesar 0,573 (kategori hubungan cukup kuat), dan sumbangan pengaruh sebesar 32,8%. Kompetensi profesional juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t sebesar 7,749 > t tabel 2,001, koefisien korelasi sebesar 0,713 (kategori hubungan kuat), dan sumbangan pengaruh sebesar 50,9%. Secara simultan, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kompetensi profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 30,085 > Ftable 3,159, dengan koefisien korelasi berganda sebesar 0,717 dan koefisien determinasi sebesar 0,514 atau 51,4%. Dengan demikian, peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Kata Kunci: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan proses yang melibatkan pembelajaran, pengajaran, dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi, keterampilan, sikap, dan pengetahuan seseorang agar dapat berperan dalam masyarakat. Pendidikan dinyatakan sebagai proses rekonstruksi atau reorganisasi pengalaman (Dewey, 2020). Pendidikan adalah sesuatu yang aktif dan dinamis, dimana pengalaman yang sudah diperoleh digunakan untuk menghadapi tantangan baru dalam kehidupan. Pendidikan yang ideal harus berbasis pengalaman nyata dan relevan, membantu individu berkembang sesuai dengan kondisi sosial dan budaya.

Kinerja guru yang optimal tidak hanya tercermin dari keterampilan mengajar, tetapi juga dari sikap profesional dan kontribusi guru terhadap lingkungan sekolah secara keseluruhan. Hal ini menuntut guru untuk tidak hanya menjalankan tugas-tugas pokoknya tetapi juga menunjukkan sikap kepedulian terhadap kemajuan sekolah dan rekan sejawat yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior adalah perilaku seseorang yang tidak diwajibkan secara formal oleh organisasi, namun bermanfaat bagi organisasi. *Organizational citizenship behavior* terdiri dari beberapa dimensi, seperti altruisme (membantu rekan kerja secara sukarela), kesopanan, kesadaran terhadap kepentingan organisasi, serta kebajikan organisasi (Pudjihastuti & Astuti, 2019). *Organizational citizenship behavior* dapat dibagi menjadi dua kategori utama yaitu *organizational citizenship behavior individu (OCB-I)*, yaitu perilaku yang bermanfaat bagi rekan kerja secara langsung, seperti membantu pekerjaan mereka, dan *organizational citizenship behavior organization (OCB-O)*, yaitu perilaku yang ditujukan untuk kepentingan organisasi, seperti menjaga fasilitas atau mematuhi aturan (Arifiani & Putri, 2021). Seseorang yang terlibat dalam *organizational citizenship behavior* membantu meningkatkan kohesi tim dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perilaku yang dinyatakan sebagai *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan efektivitas organisasi sekolah dan mendorong para guru untuk bekerja melampaui tuntutan formal. Namun, belum semua guru memiliki kesadaran yang sama mengenai pentingnya *organizational citizenship behavior*. Di sisi lain, kompetensi profesional guru, yang meliputi penguasaan terhadap materi ajar, strategi pembelajaran, serta kemampuan dalam mengelola kelas, turut memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja guru. Kompetensi profesional merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Spencer & Spencer, 2021). Kompetensi profesional mencakup kemampuan dalam memahami tugas, penguasaan teknologi, dan keterampilan interpersonal yang mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal.

Dipahami juga bahwa kompetensi profesional terdiri dari pengetahuan mendalam, keterampilan khusus, dan pemahaman terhadap etika kerja (Rivai & Sagala, 2020). Menelaah berbagai uraian tentang kompetensi profesional, maka jelas kompetensi ini penting untuk dimiliki oleh setiap orang yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat kompetensi profesional dapat membantu seseorang menjaga standar tinggi dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya membangun reputasi baik dan kepercayaan dari klien, rekan kerja, dan masyarakat. Demikian juga dipahami bahwa kompetensi profesional berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif dan positif. Seseorang yang kompeten dapat bekerja sama dengan baik, memberikan

bantuan pada rekan kerja, serta meminimalkan konflik atau kesalahan yang dapat muncul dari kurangnya keterampilan atau pengetahuan.

Berdasarkan deskripsi di atas, penelitian ini penting untuk mengkaji seberapa besar pengaruh organizational citizenship behavior dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMA Negeri dalam Rayon 3 Ogan Komering Ulu Timur. Melalui pemahaman tentang hubungan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi strategis bagi sekolah dan instansi terkait dalam mengembangkan kinerja guru secara lebih efektif demi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Untuk lebih jelas mengenai penelitian ini dilakukan, maka disusun dalam narasi judul “pengaruh organizational citizenship behaviour dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMA Negeri dalam Rayon 3 Ogan Komering Ulu Timur”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Manajemen pendidikan adalah suatu lapangan dari studi dan praktik yang terkait dengan organisasi pendidikan. Sehingga diharapkan melalui kegiatan manajemen pendidikan tersebut, tujuan pendidikan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Fardiansyah et al. 2022:2). Manajemen pendidikan adalah proses kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk manajemen program pendidikan (Agustin and Effane 2022:904).

Kinerja guru dapat dinyatakan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru meliputi penguasaan materi pembelajaran, metode pengajaran, serta kemampuan mengelola kelas dan mengukur hasil belajar peserta didik (Sudjana, 2020). Bahkan, ditegaskan dalam pernyataan lainnya tentang kinerja guru yang tidak hanya diukur dari aspek akademik, melainkan juga dari sikap, kepribadian, dan kemampuan berinteraksi dengan peserta didik (Mulyasa, 2021). Lebih lanjut, guru yang berkinerja baik memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif, memotivasi peserta didik, serta menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas.

Kinerja guru melibatkan aspek perencanaan, implementasi, dan evaluasi pembelajaran (Saryati & Sakban, 2020). Guru yang berkinerja baik harus mampu merancang rencana pembelajaran yang terstruktur, melaksanakan pembelajaran dengan efektif, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara objektif. Guru yang mampu melaksanakan ketiga aspek ini secara seimbang cenderung menghasilkan kinerja yang optimal dalam meningkatkan pencapaian

peserta didik. Pemahaman lain menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas pengajaran, membimbing, dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas administrasi (Usman, 2021).

Organizational Citizenship Behavior

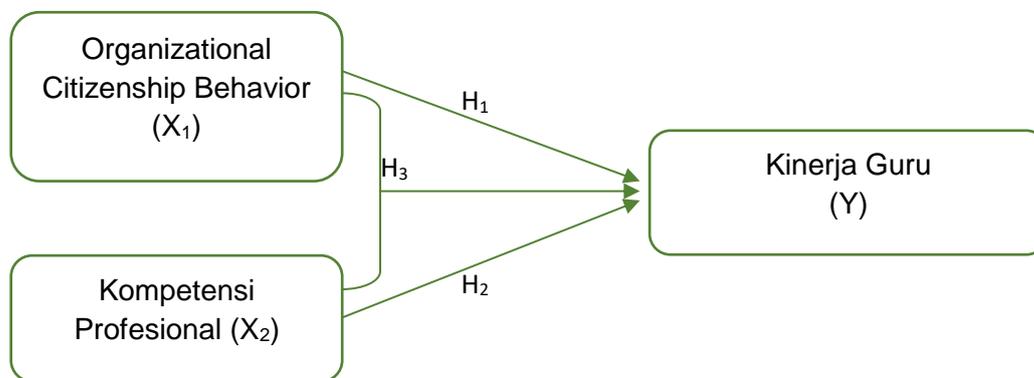
Organizational citizenship behavior merupakan konsep yang berkaitan dengan perilaku ekstra yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi di luar tugas pokok dan fungsinya. Perilaku ini berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi karena meningkatkan hubungan antar karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pada konteks pendidikan, organizational citizenship behavior guru berperan penting dalam meningkatkan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Organizational citizenship behavior didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang tidak secara formal diminta dalam deskripsi tugas, tetapi mendukung operasi dan lingkungan organisasi secara keseluruhan. Organizational citizenship behavior meliputi berbagai bentuk perilaku positif, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan kepedulian terhadap organisasi (Smith, Johnson, & Roberts, 2019). Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang melampaui tanggung jawab formal, seperti kesediaan untuk bekerja sama dan membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan tambahan (Organ, 2020).

Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk menghasilkan kinerja unggul yang relevan dengan konteks pekerjaan. Kompetensi profesional meliputi keterampilan kognitif, keterampilan teknis, dan keterampilan emosional (Boyatzis, 2020). Lebih lanjut dinyatakan bahwa kompetensi profesional dapat ditingkatkan melalui pengembangan diri yang berkelanjutan dan pembelajaran berbasis pengalaman. Pemahaman lainnya mengungkapkan bahwa kompetensi profesional merujuk pada kemampuan individu yang sesuai dengan tuntutan profesinya. Kompetensi profesional tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga meliputi pemahaman tentang etika profesi, kemampuan berpikir kritis, dan pengambilan keputusan yang tepat (Jamil, 2022). Kompetensi ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa profesional mampu bekerja sesuai dengan standar profesi dan memenuhi kebutuhan klien atau masyarakat yang dilayani.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data numerik untuk menggambarkan fenomena atau menguji hubungan antar variabel. Melalui penelitian ini, peneliti berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur secara statistik dan diolah untuk menguji hipotesis atau mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan (Neuman, 2020). Pendekatan kuantitatif dilakukan untuk mengukur variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu variabel X1, X2 dan Y serta kemudian dicari hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian kuantitatif tepat digunakan untuk penelitian ini, karena menggunakan data berupa angka, bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur. Adapun desain penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian ini, peneliti mendeskripsikan secara komprehensif mengenai berbagai informasi yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan. Data yang dideskripsikan khususnya terkait dengan variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu data organizational citizenship behavior, kompetensi profesional dan kinerja guru. Untuk memperoleh informasi yang komprehensif, maka masing-masing variabel tersebut disusun dalam poin-poin tersendiri.

Data Organizational Citizenship Behavior

Informasi yang diperoleh dari proses penelitian terkait dengan variabel organizational citizenship behavior, melalui penyebaran kuesioner pada 60 orang guru, dengan 26 butir pernyataan. Informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Organizational Citizenship Behavior

| Descriptive Statistics | | | | | | | |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|
| | N | Range | Min | Max | Mean | | Std. Deviation |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic |
| Organizational Citizenship Behavior | 60 | 16,92 | 74,62 | 91,54 | 82,501 | ,35768 | 2,77058 |
| Valid N (listwise) | 60 | | | | | | |

Informasi yang disajikan dalam tabel di atas menggambarkan secara umum terkait dengan data organizational citizenship behavior. Nilai tertinggi yang diperoleh responden dalam penelitian ini sebesar 91,54 dan terendah sebesar 74,62, sehingga rentang nilai dari capaian tertinggi dan terendah adalah sebesar 16,92. Adapun nilai rata-rata yang dicapai oleh responden untuk variabel organizational citizenship behavior sebesar 82,501. Menelaah data yang diperoleh, dipahami bahwa responden memiliki persepsi yang positif terkait dengan organizational citizenship behavior.

Data Kompetensi Profesional

Informasi yang diperoleh dari proses penelitian terkait dengan variabel kompetensi profesional, melalui penyebaran kuesioner pada 60 orang guru, dengan 27 butir pernyataan. Informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Kompetensi Profesional

| Descriptive Statistics | | | | | | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|
| | N | Range | Min | Max | Mean | | Std. Deviation |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic |
| Kompetensi Profesional | 60 | 16,30 | 71,85 | 88,15 | 79,962 | ,43986 | 3,40717 |
| Valid N (listwise) | 60 | | | | | | |

Informasi yang disajikan dalam tabel di atas menggambarkan secara umum terkait dengan data kompetensi profesional. Nilai tertinggi yang diperoleh responden dalam penelitian ini sebesar 88,15 dan terendah sebesar 71,85, sehingga rentang nilai dari capaian tertinggi dan terendah adalah sebesar 16,30. Adapun nilai rata-rata yang dicapai oleh responden untuk variabel kompetensi profesional sebesar 79,96.

Data Kinerja Guru

Informasi yang diperoleh dari proses penelitian terkait dengan variabel kinerja guru, melalui penyebaran kuesioner pada 60 orang guru, dengan 27 butir pernyataan. Informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

| Descriptive Statistics | | | | | | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|
| | N | Range | Min | Max | Mean | | Std. Deviation |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic |
| Kinerja Guru | 60 | 11,03 | 80,00 | 91,03 | 84,749 | ,28734 | 2,22576 |
| Valid N (listwise) | 60 | | | | | | |

Informasi yang disajikan dalam tabel di atas menggambarkan secara umum terkait dengan data kinerja guru. Nilai tertinggi yang diperoleh responden dalam penelitian ini sebesar 91,03 dan terendah sebesar 80,00, sehingga rentang nilai dari capaian tertinggi dan terendah adalah sebesar 11,03. Adapun nilai rata-rata yang dicapai oleh responden untuk variabel kinerja guru sebesar 84,749.

Menelaah berbagai data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, dipahami bahwa data diperoleh dari sumber primer yang dapat dipertanggungjawabkan untuk diuji sebagaimana tujuan penelitian ini dilakukan. Adapun rata-rata total untuk masing-masing kelompok sampel dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Data Per Sekolah

| No | Nama Sekolah | X1 | X2 | Y |
|----|--------------------------------|-------|-------|-------|
| 1 | SMA Negeri 1 Belitang Jaya | 83,25 | 80,97 | 85,25 |
| 2 | SMA Negeri 1 Belitang | 82,21 | 79,71 | 84,47 |
| 3 | SMA Negeri 1 Buay Madang Timur | 82,47 | 79,63 | 84,93 |

Pada tabel di atas, disajikan informasi rata-rata capaian nilai untuk masing-masing kelompok sampel penelitian. Nilai rata-rata yang dicapai untuk masing-masing variabel di setiap kelompok sampel penelitian cukup bervariasi, yang berarti nilai rata-rata tersebut diperoleh melalui data yang akurat sesuai dengan kondisi sebenarnya. Begitupun dengan capaian nilai yang beragam, tidak didominasi oleh satu kelompok sampel. Nilai rata-rata secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik.

Pembahasan

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data guna menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode penelitian dapat dibedakan berdasarkan pendekatan yang digunakan, seperti penelitian kuantitatif, kualitatif, atau campuran (mixed methods), yang masing-masing memiliki karakteristik dan teknik pengumpulan data yang berbeda (Creswell, 2018).

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku kerja ekstra-rol, yakni perilaku sukarela yang tidak secara eksplisit menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan formal, tetapi

sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. "Organizational citizenship behavior refers to voluntary employee behaviors that contribute to the organization by improving the overall environment in which work takes place" (Colquitt, LePine, & Wesson, 2021). Jadi, organizational citizenship behavior adalah perilaku sukarela yang dilakukan karyawan untuk memperbaiki lingkungan kerja secara keseluruhan. Pada konteks pendidikan, hal ini bisa berupa guru yang membantu rekan sejawat, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah tanpa diminta, atau menjaga etika profesional.

Organizational citizenship behavior juga dipahami sebagai perilaku yang tidak diwajibkan secara formal tetapi membantu organisasi berfungsi secara lebih efisien (Robbins & Judge, 2020). Organizational citizenship behavior mencerminkan kontribusi yang melampaui ekspektasi peran kerja, seperti membantu rekan kerja, mematuhi aturan meskipun tidak diawasi, dan loyal terhadap institusi. Organizational citizenship behavior mencerminkan perilaku proaktif dan sukarela dari karyawan yang bersedia melampaui tuntutan pekerjaan formal demi mendukung kinerja tim dan adaptasi organisasi.

Kompetensi profesional merupakan salah satu dari empat kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh seorang guru sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Diantara keempatnya, kompetensi profesional menempati posisi penting karena berkaitan langsung dengan penguasaan materi ajar dan keterampilan dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum, struktur keilmuan, metodologi keilmuan, serta kemampuan mengintegrasikan materi dengan konteks kehidupan sehari-hari dan perkembangan zaman. Kompetensi profesional mencerminkan penguasaan substansi keilmuan dan metodologi pembelajaran secara baik oleh guru (Mulyasa, 2021). Guru profesional dituntut mampu menjelaskan konsep-konsep inti, menyampaikan materi secara sistematis, dan menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik.

Kompetensi profesional yang mencakup penguasaan materi ajar, metodologi, dan kemampuan pedagogik secara teknis merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pengajaran seorang guru. Mulyasa (2021) menyatakan bahwa guru yang profesional bukan hanya memahami isi pelajaran, tetapi juga mampu mengelola kelas, menyusun strategi pembelajaran yang sesuai, dan mengevaluasi hasil belajar secara objektif.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan Kompetensi Profesional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri dalam Rayon 3 Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 30,085 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,159, yang berarti bahwa secara statistik terdapat pengaruh bersama yang signifikan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,717, yang berada dalam kategori hubungan yang kuat. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *organizational citizenship behavior* dan kompetensi profesional dengan kinerja guru. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514 atau 51,4% menunjukkan bahwa sebesar 51,4% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel *organizational citizenship behavior* dan kompetensi profesional secara bersama-sama. Sedangkan sisanya, yaitu 48,6%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri dalam Rayon 3 Ogan Komering Ulu Timur. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,323 > t_{tabel} 2,001, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,573 yang termasuk dalam kategori hubungan cukup kuat, dan kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja guru sebesar 32,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Adapun pengaruh variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru tidak lebih besar dibandingkan pengaruh kompetensi profesional, karena kinerja guru sangat kuat kaitannya dengan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai pendidik, sementara *organizational citizenship behavior* lebih banyak terkait dengan perilaku sukarela dan kontribusi di luar tugas utama, seperti membantu rekan kerja atau loyal terhadap organisasi.

Kompetensi profesional juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 7,749 > t_{tabel} 2,001, dengan koefisien korelasi sebesar 0,713 yang berada pada kategori hubungan kuat, dan kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja guru sebesar 50,9%. Artinya, penguasaan kompetensi profesional yang baik secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Secara simultan, organizational citizenship behavior dan kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $30,085 > F_{tabel}$ 3,159. Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,717 mengindikasikan hubungan yang kuat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,514 atau 51,4%, yang berarti bahwa lebih dari separuh variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi organizational citizenship behavior dan kompetensi profesional.

DAFTAR REFERENSI

- Antari, N. N. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru: Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Triatma Jaya Badung. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, Volume 3 (1). 72-84. <https://doi.org/10.51713/jamas.v3i1.49>.
- Arifiani, R. S., & Putri, V. (2021). Pengaruh work family conflict Terhadap organizational citizenship behavior Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 9 (1). 71-81.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baswedan, A. (2020). *Pendidikan yang Membebaskan*. Yogyakarta: Kompas.
- Boyatzis, R. E. (2020). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley.
- Colquitt, J. A., LePine, J., & Wesson, M. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. London: SAGE Publications.
- Dewey, J. (2020). *Democracy and Education*. New York: Free Press.
- Dewi, A., & Pramesti, D. (2020). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru dalam Pembelajaran Abad 21. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Volume 12 (3). 56-67.
- Eraut, M. (2020). *Developing Professional Knowledge and Competence*. London: Routledge.
- Fatimah, S. (2019). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Volume 12 (2). 123-133.
- Fauzi, M. (2021). Civic Virtue dan Efektivitas OCB pada Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 13 (1). 35-45.
- Freire, P. (2021). *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum.
- Hasibuan, A. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah*

- Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 8 (3). 115-130.
- Hendrik, D., & Silalahi, M. (2021). Motivasi dan Dedikasi Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Nasional*, Volume 10 (2). 112-124.
- Herlina, Arafat, Y., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru TK/PAUD Se Kabupaten Bangka Tengah. *EDUKIDS : Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini*, Volume 3 (1). 43-53.
- Herlina, E., & Wahyuni, R. (2022). Pengaruh OCB dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 7 (1). 25–34.
- Hidayat, K. (2023). *Penelitian Pengembangan*. Yogyakarta: Komojoyo Press.
- Jamil, J. (2022). *Etika Profesi Guru*. Azka Pustaka.
- Kasanah, M., & Pratama, A. (2024). Taksonomi Tujuan Pendidikan dan Evaluasi Hasil Belajar. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan dan Riset*, Volume 2 (2). 146-162.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Neuman, W. L. (2020). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (9th ed.). New York: Pearson.
- Ningsih, V. F. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. Universitas Putra Indonesia.
- Nugraha, R., Setiawati, T., & Putri, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Profesional Terhadap Kinerja Guru di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Volume 15 (1). 67-80.
- Nugroho, A., Setyawan, A., & Wicaksono, M. (2022). Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 18 (4). 78-88.
- Organ, D. W. (2020). Organizational Citizenship Behavior: Definisi, Dimensi, dan Relevansi dalam Konteks Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, Volume 15 (3). 122-134.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (2018). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, Volume 85 (6). 113-123.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S., & Podsakoff, N. (2019). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, Volume 104 (4). 459-477.
- Pratiwi, R. (2019). Peran Altruism dalam Organizational Citizenship Behavior di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 10 (2). 45-58.
- Pudjihastuti, S. H., & Astuti, E. (2019). Pengembangan Organizational Citizenship Behavior

- (OCB) Melalui Peningkatan Workplace Spirituality Dan Islamic Work Ethics. *Business Management Analysis Journal*, Volume 2 (2). 15-33.
- Purnama, F. (2020). Kontribusi Organizational Citizenship Behavior terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 53 (2). 87-95.
- Putra, R., & Dewi, L. (2020). Conscientiousness sebagai Dimensi Organizational Citizenship Behavior di Tempat Kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, Volume 12 (3). 90-100.
- Rahman, A., & Rahayu, I. (2021). Sportsmanship dan Courteousness dalam Meningkatkan Iklim Kerja Positif di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, Volume 14 (4). 67-75.
- Rahmawati, I. (2021). Dukungan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja sebagai Faktor Pendukung Kinerja Guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, Volume 9 (4). 222-235.
- Rahmawati, L. (2021). Kompetensi Profesional dan Teknologi Pendidikan: Tantangan dan Peluang bagi Guru dalam Pembelajaran Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Volume 19 (3). 102-114.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rohma, S., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of School-Based Management and Teacher's Professionalism. *Journal of Social Work and Science Education*, Volume 1 (1). 14-23.
- Sagala, S. (2020). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, D. (2019). Dimensi Kinerja Guru dalam Pembelajaran Berbasis Kompetensi. *Jurnal Pendidikan Guru*, Volume 5 (1). 50-60.
- Sari, I., & Asrori, M. (2019). Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 11 (1). 101-113.
- Sari, R. N., & Nugroho, A. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Volume 12 (1). 44-55.
- Saryati, & Sakban, A. (2020). Fungsi Controlling dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Lembar Lombok Barat. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, Volume 8 (2). 139-147.
- Setiawan, R., & Sari, P. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, Volume 10 (2). 89-100.
- Setiawan, R., & Widiastuti, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 17 (4). 88-100.

- Setyowati, T., & Puspitadewi, I. (2023). *Perilaku Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Teori Dan Konsep)*. UM Jember Press.
- Sianipar, E. M., & Hidayat, K. (2017). *Statistik (Analisis Regresi dan Korelasi)*. Palembang: NoerFikri.
- Smith, J., Johnson, L., & Roberts, M. (2019). Exploring the Impact of Organizational Citizenship Behavior on Workplace Collaboration. *Journal of Organizational Psychology*, Volume 22 (2). 67-78.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. (2021). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sudjana, N. (2020). *Kinerja Guru dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulistyo, E., & Kurniawan, D. (2020). Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, Volume 13 (2). 45-57.
- Susanti, W. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, Volume 19 (2). 112–120.
- Usman, H. (2021). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, R., & Wulandari, E. (2021). Pengalaman Mengajar dan Dampaknya pada Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Guru*, Volume 16 (3). 67-79.
- Wibowo, A. (2019). Kompetensi Profesional Guru dalam Pengajaran Abad 21: Suatu Kajian Empiris. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 12 (1). 34-41.
- Widoyoko, E. P. (2020). *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yanti, N. (2022). Lingkungan Sekolah dan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, Volume 14 (1). 101-113.