Analisis Pengaruh Kompetensi, Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen)

Umi Khasanah¹, Nur Khasanah²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email: khasanahumi45@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: April 4th 2021

Accepted: April 26th 2021

Published: April 26th 2021

Keywords:

Kinerja, Kompetensi,
Organizational Citizenship
Behavior, Motivasi

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of competence, organizational citizenship behavior, and motivation on performance. The sampling method used is saturated sampling method, namely this sampling technique when all members of the population are sampled. Respondents in this study were teachers of SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, engineering with a sampel of 74 teachers. This study used descriptive and statistical analysis methods to test the validity, reliability test, t test, F test, determination test, and multiple linear regression analysis. The test in the test shows that competence has an effect on the performance of teachers in SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, organizational citizenship behavior has no effect on the performance of teachers in SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, motivation does not affect the performance of teachers in SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, and competence, organizational citizenship behavior, and motivation together have an effect on the performance of teachers in SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Pendahuluan

Sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan sebagai lanjutan dari jenjang sekolah menengah pertama (SMP) sederajat. Sekolah menengah kejuruan memberikan pendidikan bukan hanya dalam bentuk materi saja namun juga dengan praktik sesuai jurusan yang diambil. Tujuan dari SMK memberikan siswa-siswinya bukan hanya ilmu pengetahuan namun juga pengalaman untuk dapat langsung terjun ke dunia kerja. Dengan tujuan dari SMK pihak sekolah akan berusaha memberikan program belajar yang edukatif dan tenaga pengajar yang profesional dibidangnya. Tujuan dari itu adalah untuk pemanfaatan kondisi agar peserta didik mampu menjadi sumber daya manusia yang unggul. Agar tujuan tersebut tercapai sebuah organisasi sekolah atau SMK haruslah memiliki sumber daya manusia yang unggul terutama pada tenaga pendidik atau guru.

Guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus untuk menunjang pelaksanaan tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah (Imran, 2010:23). Guru memiliki peran-peran yang sangat penting terutama sebagai pengelola pembelajaran, administrator, penasehat,

inovator, pendorong kreatifitas, emansipator, evaluator, kulminator, model dan teladan. Begitu banyaknya peran guru membuat guru harus mampu mengemban beban tersebut. Selain itu guru memiliki tugas yang beragam dan terimplementasi dalam bentuk pengabdian. Guru mampu melatih dan membangun keterampilan yang ada pada dirinya untuk memberikan pengetahuan yang beragam kepada siswa-siswinya, dengan kata lain guru merupakan sumber daya manusia yang unggul.

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi menurut Mangkunegara (2013:2). Sumber daya yang berkualitas antara lain ditujukan dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Sebuah organisasi berusaha menciptakan kinerja karyawannya yang memuaskan bagi organisasinya. Setiap organisasi akan berusaha mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Terutama pada ruang lingkup sekolah, sebuah organisasi akan berusaha keras untuk memiliki tenaga kerja pendidik yang memiliki kompetensi, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja yang mumpuni dibidangnya.

Kinerja guru merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui oleh pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu visi dan misi organisasi. Hal itu untuk tercapainya kinerja guru yang lebih produktif tentunya guru harus memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Guru dalam hal ini harus berperan aktif dalam menetapkan, mendukung, serta melaksanakan rencana, proses, dan penentuan tujuan organisasi yang telah diterapkan. Hal tersebut dapat dicapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki berfungsi lebih efektif dan efisien.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Melihat pentingnya sebuah kinerja guru dalam sebuah organisasi tentunya akan menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan dapat dicapai dengan baik. Kinerja dapat dikatakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum yang tidak melanggar norma atau etika. Fenomena yang terjadi saat ini terutama setelah peneliti melakukan sebuah wawancara, peneliti menemukan fenomena terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, dimana guru melakukan sebuah pengajaran secara online atau daring pada saat ini akibat dampak dari pandemi dengan menggunakan beberapa aplikasi bantuan pembelajaran secara *virtual*, tetapi tetap masih dilakukan pembelajaran secara tatap muka dengan system penjadwalan untuk menghindari terjadinya kerumunan dan mematuhi protokol kesehatan. Dengan hal itu tentunya membuat peneliti menganalisis bagaimana kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Septia Cahya Ningrum (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki maka semakin baik pula kinerjanya. Menurut Mangkunegara

(2005:113) kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Dalam sebuah organisasi sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan lebih sehingga guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni. Dalam organisasi terutama pada ruang lingkup sekolah, bahwa guru yang mengajar saat ini harus mampu memiliki banyak keterampilan dan kemampuan. Hal tersebut tentunya membuat guru bekerja lebih keras dan melakukan sebuah pelatihan untuk menambahkan tingkat kompetensi yang dimiliki setiap guru, sehingga saat ini guru merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah sekolah karena hal tersebut mampu meningkatkan *reputasi* dan *profit* dalam jangka panjang.

Menurut Robert A. Roe (2001:73) berpendapat kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Hal ini tentu menjadikan guru memadukan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual secara menyeluruh yang berguna untuk membentuk sebuah kompetensi guru. Fenomena yang ada di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, guru-guru yang bekerja di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen memiliki kompetensi yang berbeda-beda untuk meningkatkan kualitas dari peserta didiknya. Guru disana memiliki kemampuan menggunakan multimedia, dengan menguasai beberapa aplikasi penunjang pembelajaran agar pembelajarannya tetap efektif. Selain itu, guru selalu memantau perkembangan belajar siswanya dengan cara membuat bahan pembelajaran untuk siswa agar bisa belajar secara mandiri.

Kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya menurut Watson Wyatt dalam Ruky (2003:106). Guru tidak hanya melakukan tugasnya berdasarkan *jobdesk*nya saja tetapi bisa melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya, seperti mau bekerja sama, saling membantu tolong-menolong, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, memberikan saran kepada organisasi dan memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Hal-hal tersebut merupakan sebuah perilaku yang positif dari seluruh anggota organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Rostamy (2019), yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja. Organ dalam Luthans (2011: 149) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai sebuah perilaku yang diskresioner, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh persyaratan normal pekerjaan, namun secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Pentingnya membangun *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi terutama pada kalangan guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen untuk meningkatkan rasa toleransi dan sikap tolong menolong antara rekan kerja.

Menurut Gray (2006:34) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Melihat pentingnya *organizational citizenship behavior* (OCB) pada organisasi sekolah, yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi fenomena yang ada di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, guru-guru disana mau membantu rekan

kerjanya ketika membutuhkan bantuan seperti membantu mengisi nilai, menggantikan jam guru lain jika guru tersebut tidak bisa mengajar. Selain itu guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen saling membantu dalam mempelajari teknologi saat ini terutama untuk kegiatan pembelajaran secara daring. Berdasarkan dari beberapa fenomena yang ada dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perilaku guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sudah cukup berjalan dengan baik. Dengan hal itu menunjukkan bahwa perilaku manusia ditimbulkan dengan adanya motivasi. Menurut Rivai (2001) motivasi dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Titin Eka Ardiana (2017), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Artinya dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat timbul dari internal maupun eksternal seseorang, motivasi internal seperti kasih sayang, memperkuat diri, dan mempertahankan diri, selain motivasi eksternal seseorang seperti kekuatan yang ada pada diri individu yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti gaji, hubungan kerja, dan tanggung jawab. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi seorang guru sangat dibutuhkan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk siswanya. Saat seorang guru memiliki motivasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, maka tujuan tersebut akan dengan mudah didapatkannya. Seperti halnya dengan pencapaian yang didapatkan oleh peserta didiknya yang mendapatkan nilai terbaik sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya maka guru akan mendapat *reward* sesuai dengan usahanya. *Reward* yang diberikan kepada guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dapat berupa penghargaan berupa pujian dari rekan-rekan kerjanya. Fenomena yang ada di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, guru-guru bekerja keras untuk memberikan pelajaran yang mudah dipahami muridnya karena dengan murid paham kepada materi yang diberikan maka hasil yang diperoleh muridnya akan baik dan guru akan memperoleh hasil yang memuaskan dan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160) pengertian kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Indikator kinerja pada penelitian ini yaitu:

- 1) Pemahaman atas tupoksi
- 2) Inovasi
- 3) Kecepatan Kerja
- 4) Keakuratan Kerja
- 5) Kerjasama

Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2005:113) pengertian kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata – rata atau biasa saja. Indikator penelitian ini yaitu:

- 1) Kompetensi Pedagogik

- 2) Kompetensi Kepribadian
- 3) Kompetensi Sosial
- 4) Kompetensi Profesional

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Luthans (2006:251) pengertian *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk *organizational citizenship behavior* (OCB) merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh – sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk membalas tindakan organisasi. Indikator penelitian ini yaitu:

- 1) *Altruism*
- 2) *Conscientiousness*
- 3) *Spportmanship*
- 4) *Courtesy*
- 5) *Civie Virtue*

Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:93) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Indikator penelitian ini yaitu:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- 2) Prestasi yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Kemandirian dalam bertindak

Metode Penelitian

Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini data mengenai guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah guru SMK taman karya Madya Teknik Kebumen berjumlah 107 orang guru. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuesioner.

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi computer SPSS *for windows* 25,0. Adapun analisis yang digunakan yaitu Uji Intrumen meliputi Uji Validitas Dan Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis meliputi Uji (Uji T), Uji Simultan (Uji F), Dan Uji Koefisien Determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Berdasarkan kuesioner dibagikan kepada semua guru yang ada di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sebanyak 107 kuesioner dan tidak semua kembali serta ada beberapa kuesioner tidak lengkap dan tidak memenuhi kriteria untuk dibuat sebagai data penelitian, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Data Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	107
2	Kuesioner yang kembali	78
3	Responden rate	78
4	Kuisisioner yang tidak kembali	29
5	Kuesioner yang kembali tapi tidak lengkap pengisiannya	4
6	Total kuesioner yang layak dianalisis	74

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 74 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia antara lain sebagai berikut:

Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan gambar 1 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari 74 responden terdapat 25 orang responden atau 33,8% mempunyai usis 20 – 30 tahun, 16 orang responden atau 21,6% mempunyai usia 31 – 40 tahun, 25 orang responden atau 33,8% mempunyai usia 41 – 50 tahun, dan 8 orang responden atau 10,8% mempunyai usia lebih dari 50 tahun. Hal ini membuktikan bahwa guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen memiliki guru yang ada pada usia produktif dan didominasi oleh guru yang berusia 20 – 30 tahun dengan berjumlah yang sama dengan guru yang berusia 41 – 50 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 74 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin antara lain sebagai berikut:

Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang responden atau 55,4% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang responden atau 44,6%. Hal ini membuktikan bahwa di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen gurunya didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dibandingkan oleh guru yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 74 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja antara lain sebagai berikut:

Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan gambar 3 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari 74 orang responden terdapat 18 orang responden atau 24,3% yang bekerja kurang dari 5 tahun, 14 orang responden atau 18,9% yang bekerja dari 5 – 10 tahun, 20 orang responden atau 27,1% yang bekerja dari 11 – 15 tahun, 16 orang responden atau 21,6% yang bekerja dari 16 – 20 tahun, 4 orang responden atau 5,4% yang bekerja dari 21 – 25 tahun, dan 2 orang responden atau 2,7% yang bekerja lebih dari 50 tahun. Hal ini menunjukkan guru yang bekerja di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yang lebih dominan lama bekerjanya adalah selama 11 – 15 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 74 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan antara lain sebagai berikut:

Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan gambar IV-4 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir berjumlah 74 orang responden dengan kategori tingkat SMK/SMA berjumlah 6 orang responden atau 8,1%, kategori tingkat pendidikan D3 berjumlah 8 orang responden atau 11,0%, kategori tingkat pendidikan S1 berjumlah 49 orang responden atau 66,2%, dan kategori tingkat pendidikan S2 berjumlah 11 orang responden atau 14,7%. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen didominasi oleh guru yang tingkat pendidikannya S1.

Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari 74 orang responden yang bekerja sebagai guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini, jumlah responden pada awalnya direncanakan sejumlah 107 orang responden, tetapi setelah melakukan penyebaran kuesioner jumlah kuesioner yang kembali dan layak diolah berjumlah 74 responden dan jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 7 responden. Sedangkan untuk r tabel diperoleh dari rumus *degree of freedom* dengan rumus $df = n-2$, dimana:

df = degree of freedom

n = sampel

$df = 74 - 2 = 72$ (jika dilihat dari r tabel pada $df = 72$ dengan uji dua sisi diperoleh hasil $r_{\text{tabel}} = 0,2287$)

Hasil Uji validitas variabel kinerja, penulis menyajikan dalam bentuk tabel antara lain sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,795	0,2287	0,000	Valid
Y.2	0,731	0,2287	0,000	Valid
Y.3	0,743	0,2287	0,000	Valid
Y.4	0,781	0,2287	0,000	Valid
Y.5	0,746	0,2287	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-5 diatas menunjukkan bahwa seluruh item instrument kinerja dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item yang dipakai pada kompetensi dinyatakan valid atau sah.

Hasil Uji validitas variabel kompetensi, penulis menyajikan dalam bentuk tabel antara lain sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	signifikansi	Keterangan
X1.1	0,609	0,2287	0,000	Valid
X1.2	0,611	0,2287	0,000	Valid
X1.3	0,751	0,2287	0,000	Valid
X1.4	0,764	0,2287	0,000	Valid
X1.5	0,456	0,2287	0,000	Valid
X1.6	0,698	0,2287	0,000	Valid
X1.7	0,688	0,2287	0,000	Valid
X1.8	0,797	0,2287	0,000	Valid
X1.9	0,720	0,2287	0,000	Valid
X1.10	0,703	0,2287	0,000	Valid
X1.11	0,720	0,2287	0,000	Valid
X1.12	0,830	0,2287	0,000	Valid
X1.13	0,531	0,2287	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh item instrument kompetensi dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item yang dipakai pada kompetensi dinyatakan valid atau sah.

Hasil Uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), penulis menyajikan dalam bentuk tabel antara lain sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,729	0,2287	0,000	Valid
X2.2	0,828	0,2287	0,000	Valid
X2.3	0,750	0,2287	0,000	Valid
X2.4	0,826	0,2287	0,000	Valid
X2.5	0,801	0,2287	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh item instrument *organizational citizenship behavior* (OCB) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item yang dipakai pada kompetensi dinyatakan valid atau sah.

Hasil Uji validitas variabel motivasi, penulis menyajikan dalam bentuk tabel antara lain sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,700	0,2287	0,000	Valid
X3.2	0,793	0,2287	0,000	Valid
X3.3	0,701	0,2287	0,000	Valid
X3.4	0,815	0,2287	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa seluruh item instrument motivasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item yang dipakai pada kompetensi dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien *Cronbach Alpha* yang dipakai adalah 0,6. Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan yaitu jika $r_{alpha} > 0,60$ maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya, jika $r_{alpha} < 0,60$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	r kritis	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0,60	0,920	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,60	0,841	Reliabel
Motivasi	0,60	0,745	Reliabel
Kinerja	0,60	0,816	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal karena nilai $r_{alpha} > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi adanya kolerasi diantara variabel bebas (independen). Adapun hasil dari analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Nilai Collinearity Statistic

No	Variabel Bebas (Independen)	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0,336	2,973
2	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,394	2,538
3	Motivasi	0,598	1.673

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka pada VIF yang tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1, maka dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model regresi ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Adapun hasil dari analisisnya dapat dilihat pada gambar sabagai berikut:

Gambar 5 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar 5 uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak adanya pola tertentu dan titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak adanya pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah regresi linear, variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) atau keduanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Sebuah model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal. Adapun dalam penelitian ini hasil analisisnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 6 Uji Normalitas

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar IV-6 menunjukkan bahwa data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal namun ada sedikit yang menjauh dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas karena masih mendekati normal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel kompetensi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan motivasi terhadap kinerja guru. Adapun hasil dari perhitungan yang didapat dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS for Windows version 25* yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.745	1.396		.216
	X1	.302	.047	.795	.000
	X2	-.023	.106	-.025	.830
	X3	.038	.101	.035	.706

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya antara lain sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 1,745 + 0,302 + (-0,023) + 0,038 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

a) Konstan (a) = 1,745

Nilai konstan sebesar 1,745 menyatakan bahwa jika nilai variabel kompetensi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan motivasi = 0 maka, nilai variabel kinerjanya guru sebesar 1,745.

- b) $b_1 = 0,302$
Koefisien regresi sebesar 0,302 artinya menyatakan bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), jika variabel kompetensi (X_1) ditingkatkan 1 point, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,302.
- c) $b_2 = (-0,023)$
Koefisien regresi sebesar (-0,023) artinya menyatakan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y), jika variabel *organizational citizenship behavior* (X_2) ditingkatkan 1 point, maka variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,023.
- d) $b_3 = 0,038$
koefisien regresi sebesar 0,038 artinya menyatakan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), jika variabel motivasi (X_3) ditingkatkan 1 point, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,038.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X), dimana hal ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu variabel kompetensi (X_1), *organizational citizenship behavior* (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y), yang dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

Tabel 9 Hasil Analisis Uji t

Variabel	Sig.	A	t hitung	t tabel	Keterangan
X_1	0,000	0,05	6,412	1,99444	Berpengaruh
X_2	0,830	0,05	-0,215	1,99444	Tidak Berpengaruh
X_3	0,706	0,05	0,379	1,99444	Tidak Berpengaruh

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompetensi (X_1)
Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kompetensi (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $6,412 > 1,99444$ yang berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru,
- 2) Variabel OCB (X_2)
Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel *organizational citizenship behavior* (X_2) sebesar $0,830 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $-0,215 < 1,99444$ yang berarti *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru.
- 3) Variabel Motivasi (X_3)
Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukan bahwa probabilitas signifikansi variabel motivasi (X_3) sebesar $0,760 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar $0,379 < 1,99444$ yang berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Hasil uji F

yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Software SPSS for Windows version 25* dapat dilihat antara lain sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	168.980	3	56.327	41.115	.000 ^b
	Residual	95.898	70	1.370		
	Total	264.878	73			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
Sumber: data primer yang diolah, 2020						

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 41,115 dengan signifikan $0,000 > 0,05$ dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan F hitung sebesar 41,115 lebih besar dari F tabel 2,74, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompetensi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), sehingga dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 11 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.799 ^a	.638	.622	1.17046

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-11 diatas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,622 atau 62,2%. Hal ini berarti bahwa kompetensi, *organizational citizenship behavior*, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 62,2% dimana $(100\% - 62,2\% = 37,8\%)$. Sedangkan sisanya sebesar 37,8% kinerja dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penutup dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah terkumpul dari kuesioner mengenai Kompetensi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, pada 74 responden maka diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen antara lain sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan oleh guru tidak mempengaruhi kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru tidak mempengaruhi kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, yang berarti kompetensi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kompetensi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan motivasi yang diterapkan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penyebaran kuesioner secara lebih baik lagi bisa juga dengan *offline*, supaya lebih mudah untuk melakukan penyebaran kuesioner dan seluruh responden dapat mengisi semua dari butir pertanyaan yang ada dengan baik.

Referensi

- Achmad, S. R. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Edisi Pertama: PT. Gramedia Utama Pustaka. Jakarta.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European journal of work and organizational psychology*, 10(3), 225-244.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gray, C. F., & Larson, E. W. (2006). *Proyek Manajemen: The Managerial Process 3th Edition*, Singapore: The McGraw-Hill Companies.
- Haris, I. A., & Meitriana, M. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 7(2).
- Imran. (2010). *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Leksono, L. A. B. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset.
- Malayu Hasibuan, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Rostamy, R. (2019). *Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan. *Jurnal Manajemen LP3I*, 1-9.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.