

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi pada Guru SMK Negeri 48)

Bella Ayu Kartika ¹⁾; Dr. H. Suprpto S. Astro, Sp., M.Si. ²⁾

¹⁾ ayubella726@gmail.com, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

²⁾ Suprpto@mercubuana.ac.id, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Communication, Job Satisfaction, Teacher Performance.

Keyword 1: OCB

Keyword 2: Organizational Communication

Keyword 3: Job Satisfaction

Keyword 4: Teacher Performance

Article History:

Received : January 28, 2020

Revised : March 15, 2020

Accepted : Apr 25, 2020

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2020.v13i1.001>

Abstract English

This study to determine the effect of organizational citizenship behavior (OCB), organizational communication and job satisfaction on teacher performance. This research design uses a quantitative approach. The sample used was 58 respondents. The sampling method used was sampling jenuh. Methods of data collection using survey methods, with the research instrument is a questionnaire. Data analysis method using Partial Least Square. The result showed that (1) organizational citizenship behavior had a positive and significant effect on teacher performance. (2) Organizational communication variable has positive and insignificant. (3) variable showing that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of teachers at SMKN 48 Jakarta.

Abstrak Bahasa Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh organizational citizenship behavior (OCB), komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 58 responden. Metode penarikan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (2) Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. (3) variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 48 Jakarta.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan factor yang sangat penting untuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi karena setiap perusahaan baik dari tipe maupun bentuknya akan selalu membutuhkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan jika karyawan di posisi yang sesuai dengan keahlian bidangnya maka akan terus berkembang. Hal tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang nantinya dituntut untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik (Soelton et al., 2020).

Oleh karena itu SDM memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi salah satunya melalui pendidikan. Dengan adanya pendidikan yang berkualitas akan menciptakan SDM yang berkualitas juga. Dengan adanya SDM yang berkualitas akan memberikan banyak dampak positif.

Khususnya dibidang pendidikan lalu akan memberikan manfaat untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik. Upaya peningkatan kualitas pendidikan salah satunya dengan meningkatkan kinerja guru, peran guru yang sangat berpengaruh terhadap peserta didiknya. Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, jadi seorang guru dapat dikatakan sebagai sumber daya yang berkualitas apabila kinerjanya dapat memenuhi dengan standar yang telah ditetapkan oleh sekolah.

SMKN 48 Jakarta merupakan sekolah menengah kejuruan dalam lembaga pendidikan dibidang keahlian, yang bertujuan untuk menghasilkan tamatan yang berakhlak mulia, berkarakter, berjiwa wirausaha, menghasilkan tamatan yang memiliki standar kompetensi sesuai tuntutan pasar kerja nasional dan internasional, meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan guna menghasilkan siswa yang unggul dan berprestasi, meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung proses pembelajaran, meningkatkan pelayanan prima untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Kinerja guru dapat dilihat dengan beberapa sikap diantaranya, absensi, sikap anggota organisasi, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Kehadiran merupakan bagian penting dalam setiap instansi pendidikan, dimana absensi merupakan penunjang utama yang dapat mendukung disetiap kegiatan, seperti halnya absensi di SMKN 48 Jakarta. Masalah tingkat kehadiran pada SMKN 48 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Absensi SMKN 48 Jakarta

TAHUN 2021					
BULAN	PRESENTASE				
	KETERANGAN KEHADIRAN				
	HADIR	ALPHA	SAKIT	IZIN	CUTI
JANUARI	95,92%	0%	0,54%	0%	3,54%
FEBRUARI	96,98%	0,16%	0%	0%	2,86%
MARET	100%	0%	0%	0%	0%
APRIL	98,57%	0,18%	0,54%	0,71%	0%
MEI	98,57%	0%	0,48%	0,95%	0%
JUNI	99,35%	0%	0,65%	0%	0%
JULI	99,11%	0,74%	0%	0,15%	0%
AGUSTUS	92,42%	0%	1,94%	1,45%	4,19%
SEPTEMBER	98,55%	0%	0,48%	0,16%	0,81%
OKTOBER	100%	0%	0%	0%	0%
NOVEMBER	100%	0%	0%	0%	0%
DESEMBER	96,48%	0%	0%	0,66%	2,86%

Sumber: Data SMKN 48 (Januari2021 – Desember 2021)

Berdasarkan tabel 1.1 Data Absensi SMKN 48 dapat dilihat bahwa ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) memiliki presentase lebih pada tahun 2021 sebanyak 0,74% dan mengalami peningkatan hampir setiap bulannya, dari data tahun 2021 bulan Februari, April, dan Bulan Juli. data tersebut merupakan bukti bahwa masih kurangnya kinerja guru yang mengakibatkan kegiatan belajar mengajarpun ikut terganggu. Guru merasa ketidakpuasan dengan pekerjaannya, cenderung tidak punya dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang dihasilkan oleh SMKN 48 belum optimal disebabkan oleh kurangnya perilaku OCB pada pegawai, komunikasi yang kurang, dan karyawan yang merasa kurang puas sehingga menyebabkan karyawan tidak memberikan kinerja yang maksimal kepada sekolah.

Bedasarkan pengamatan peneliti dan wawancara dengan guru SMKN 48 Jakarta, penulis dapat menyimpulkan bahwa belum terlihat adanya rasa inisiatif guru untuk bekerja maksimal. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pada guru di SMKN 48 Jakarta, maka peneliti melakukan pra survey sebanyak 10 responden pada guru SMKN 48:

Tabel 1. 2
Tabel Pra-Survei

No	Pernyataan	Iya	Tidak	Keterangan
1.	Saya masih merasakan adanya komunikasi yang kurang baik antar bagian dalam organisasi	7	3	Komunikasi Organisasi
2.	Saya masih merasakan ketidakadilan dalam pekerjaan yang dibebankan kepada saya	2	8	Presepsi
3.	Saya merasakan kurangnya tindakan dari seseorang ditempat kerja yang karena kesadarannya sendiri, walaupun bukan merupakan tugas dan kewenangannya, namun dapat mendorong efektifitas dalam bekerja	2	8	Organizational Citizenship Behavior (OCB)
4.	Saya merasa tidak terlalu yakin bahwa apa yang saya harapkan akan terpenuhi dengan bekerja disekolah ini	1	9	Kepercayaan Organisasi
5.	Saya ada keinginan/rencana untuk keluar dari pekerjaan ini	1	9	Turnover Intention
6.	Saya masih merasakan ketidakpuasan dalam bekerja di sekolah ini	4	6	Kepuasan Kerja
7.	Saya sering merasa kurang keikhlasan dalam menjalankan segala sesuatu pekerjaan	1	9	Keikhlasan Bekerja

Sumber: data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil pra-survei diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masih ada guru yang merasa komunikasi organisasi yang kurang baik serta merasa kurang puas terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja guru di SMKN 48. Berdasarkan hasil survey yang didapat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMKN 48)**”.

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang penelitian, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 48 ?
- 2) Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 48 ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 48 ?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu strategi yang menetapkan fungsi SDM melalui proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan suatu organisasi yang ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi produktif dari sdm sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Binotora dan Daryanto (2017), menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja Guru

kinerja guru merupakan peranan penting dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dengan keberhasilan pendidikan, guru diharapkan mampu dapat memainkan peran guru yang baik dan ideal. Salah satu cara untuk meningkatkannya adalah dengan memperbaiki kinerja guru. Menurut Satriadi (2016), kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Menurut Yusrizal dkk (2015), kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya yang harus dapat dimanfaatkan hasilnya dalam memecahkan persoalan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari, kemampuan kinerja guru dapat dinilai dari cara berfikir, bertindak, dan memahami sesuatu masalah.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Perilaku karyawan yang tidak menjadi bagian kewajiban kerja formal, atau kesukarelaan seorang karyawan dalam melakukan extra-job diluar tanggung jawabnya untuk mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Menurut Garay (2006), menjelaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab dan kewajiban demi kemajuan dan keuntungan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2008), dalam bukunya Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Menurut Organ dalam kurniawan (2015), Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu dalam hal ini karyawan yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Definisi ini menurut Organ adalah perilaku yang membangun tetapi tidak termasuk dalam job description formal karyawan.

Komunikasi Organisasi

komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi yang bersifat lisan atau tulisan untuk menyampaikan pesan atau perintah agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik antar semua bagian sehingga bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Purwanto (2006), Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi terdapat suatu proses, terdapat simbol-simbol yang mengandung arti. Makna dari simbol tergantung dari pemahaman dan persepsi komunikasi sehingga ada umpan balik (feedback) bagi komunikasi setelah mendapat pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan organisasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat didalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Face dan Faules (2015), mengemukakan bahwa komunikasi adalah sebagai petunjuk dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Menurut Robbins & Timothy (2015), menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung didalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima.

Kepuasan Kerja

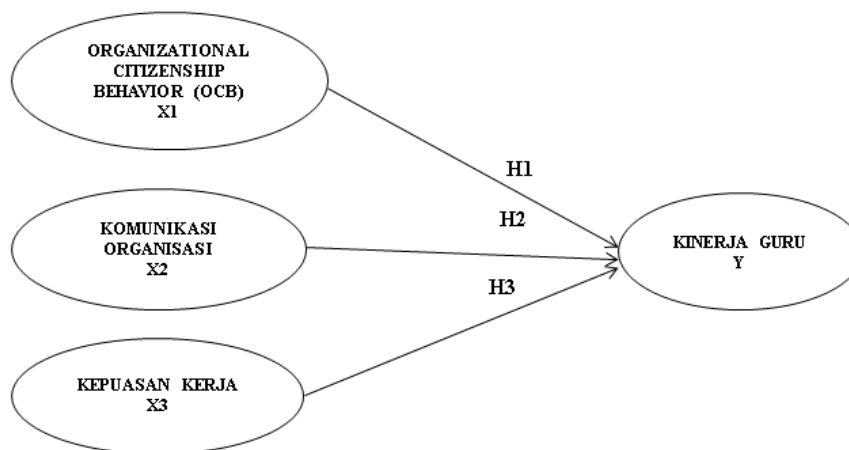
Menurut Robbin dalam Abidin (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Owusu (2014) "*states that job satisfaction is a feeling of preference or satisfaction with one's work or experience at work*". Bahwa kepuasan kerja

merupakan perasaan atau kepuasan terhadap pekerjaan atau bahkan pengalaman seseorang dalam bekerja. Sedangkan Menurut As'ad (1995) dalam Prawironegoro dan utari (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerjaan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Hipotesis:

- H1: Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
- H2: Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

METODE

Penelitian ini bertempat di Sekolah SMKN 48 Jakarta yang beralamat di Jalan Raden Inten II No. 3, RT/RW: 8/14, Klender, Kec. Duren Sawit kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13470. Pada proses penelitian ini dibutuhkan waktu penelitian sejak Maret 2021 sampai dengan Agustus 2022. Peneliti menggunakan metode analisis kausal, tujuan penelitian kausal dalam hal ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru SMKN 48. Dari penjelasan diatas bisa dikatakan pada penelitian kausal terdapat variabel *independent* (variabel yang mempengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 48 dengan jumlah 58 guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (pra survey). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2016). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Partial*

Least Square (PLS) . PLS (*Partial Least Square*) merupakan model alternatif dari *covariance based SEM*. Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil Pengujian (*Convergent Validity*)

Menurut Chin dalam Ghazali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50-0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, maka bila *loading factor* dibawah 0,50-0,60 maka indikator tersebut harus dibuang dari model.

Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0,707	VALID
	OCB2	0,565	VALID
	OCB3	0,628	VALID
	OCB4	0,770	VALID
	OCB5	0,676	VALID
	OCB6	0,767	VALID
	OCB7	0,796	VALID
	OCB8	0,798	VALID
	OCB9	0,814	VALID
	OCB10	0,867	VALID
Komunikasi Organisasi	KO1	0,495	TIDAK VALID
	KO2	0,908	VALID
	KO3	0,825	VALID
	KO4	0,825	VALID
	KO5	0,757	VALID
	KO6	0,796	VALID
Kepuasan Kerja	KK1	0,804	VALID
	KK2	0,929	VALID
	KK3	0,747	VALID
	KK4	0,748	VALID
	KK5	0,718	VALID
	KK6	0,911	VALID
Kinerja Guru	KG1	0,652	VALID
	KG2	0,654	VALID
	KG3	0,657	VALID
	KG4	0,770	VALID
	KG5	0,773	VALID
	KG6	0,736	VALID
	KG7	0,770	VALID
	KG8	0,828	VALID
	KG9	0,738	VALID
	KG10	0,630	VALID
	KG11	0,793	VALID

	KG12	0,752	VALID
	KG13	0,837	VALID
	KG14	0,837	VALID

Sumber : Hasil Data Output SmartPLS 3.0 (2022)

Tabel 1. 4
Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0,707	VALID
	OCB2	0,565	VALID
	OCB3	0,628	VALID
	OCB4	0,770	VALID
	OCB5	0,676	VALID
	OCB6	0,767	VALID
	OCB7	0,796	VALID
	OCB8	0,798	VALID
	OCB9	0,814	VALID
	OCB10	0,867	VALID
Komunikasi Organisasi	KO2	0,908	VALID
	KO3	0,825	VALID
	KO4	0,825	VALID
	KO5	0,757	VALID
	KO6	0,796	VALID
Kepuasan Kerja	KK1	0,804	VALID
	KK2	0,929	VALID
	KK3	0,747	VALID
	KK4	0,748	VALID
	KK5	0,718	VALID
	KK6	0,911	VALID
Kinerja Guru	KG1	0,652	VALID
	KG2	0,654	VALID
	KG3	0,657	VALID
	KG4	0,770	VALID
	KG5	0,773	VALID
	KG6	0,736	VALID
	KG7	0,770	VALID
	KG8	0,828	VALID
	KG9	0,738	VALID
	KG10	0,630	VALID
	KG11	0,793	VALID
	KG12	0,752	VALID
	KG13	0,837	VALID
	KG14	0,837	VALID

Sumber : Hasil Data Output SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading faktor .0,70.

Tabel 1.5
Hasil Uji Discriminat Validity (Fornell Larcker Criterion)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Komunikasi Organisasi	Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Kepuasan Kerja	0,825			
Kinerja Guru	0,565	0,785		
Komunikasi Organisasi	0,522	0,584	0,788	
Organizational Citizenship Behavior	0,559	0,432	0,412	0,826

Sumber: Hasil Data Ouput SmartPLS 3.0 (2022)

Dari Tabel 4.12 dapat di lihat bahwa korelasi Kepuasan Kerja lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya yaitu 0,825, selanjutnya pada variabel Kinerja Guru mempunyai konstruk nilai 0,785, kemudian pada variabel Komunikasi Organisasi mempunyai nilai 0,788, dan pada variabel OCB mempunyai nilai 0,826. Hal ini menunjukkan akar kuadrat AVE setiap konstruk sudah diatas 0,7 yang berate tidak ada permasalahan dalam uji validitas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity atau dinyatakan vaild.

Tabel 1. 6
Hasil Pengujian AVERAGE Variance Extracted (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,706
Kinerja Guru	0,639
Komunikasi Organisasi	0,685
Organizatinal Citizenship Behavior	0,684

Sumber : Hasil Data Output SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai berada diatas 0,50 sehingga dapat memenuhi persyaratan yaitu memiliki discriminant validity yang baik.

Discriminat Validity

Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *crossloading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada *loading factor* kontruk lainnya. hasil pengujian discriminant validity diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 7
Hasil Pengujian Discriminant Validity

Indikator	Organizational Citizenship Behavior (X1)	Komunikasi Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y1)
OCB1	0,593	0,431	0,461	0,592
OCB2	0,633	0,522	0,547	0,433
OCB3	0,623	0,317	0,506	0,619
OCB4	0,677	0,501	0,434	0,676
OCB5	0,730	0,729	0,648	0,656
OCB7	0,877	0,606	0,661	0,645
OCB8	0,836	0,640	0,617	0,668
OCB9	0,848	0,636	0,617	0,705
OCB10	0,839	0,525	0,866	0,701
KO2	0,652	0,897	0,645	0,614
KO3	0,757	0,827	0,665	0,642
KO4	0,607	0,852	0,627	0,584
KO5	0,464	0,744	0,543	0,439
KO6	0,613	0,811	0,649	0,689
KK1	0,707	0,698	0,801	0,632
KK2	0,690	0,643	0,937	0,764
KK3	0,611	0,449	0,779	0,658
KK4	0,528	0,767	0,752	0,647
KK6	0,697	0,635	0,899	0,723
KG1	0,486	0,653	0,483	0,678
KG2	0,603	0,565	0,416	0,655
KG3	0,598	0,499	0,567	0,658
KG4	0,653	0,655	0,541	0,770
KG5	0,676	0,562	0,638	0,817

KG6	0,583	0,535	0,566	0,803
KG7	0,688	0,553	0,648	0,820
KG8	0,707	0,553	0,799	0,857
KG9	0,744	0,586	0,583	0,758
KG10	0,546	0,413	0,543	0,629
KG11	0,572	0,496	0,702	0,811
KG13	0,712	0,582	0,709	0,835
KG14	0,762	0,759	0,635	0,830

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0 (2022)

Dari diatas terlihat bahwa korelasi konstruk OCB dengan indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, selanjutnya korelasi konstruk Komunikasi Organisasi dengan indikatornya hal ini membuktikan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, begitupula dengan korelasi konstruk Kepuasan Kerja dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi indikator konstruk lainnya. Dan yang terakhir adalah korelasi konstruk Kinerja Guru dengan indikatornya menunjukkan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya.

Tabel 1. 8
Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
OCB	0,826	0,816
Kepuasan Kerja	0,876	0,765
Komunikasi Organisasi	0,867	0,794
Kinerja Guru	0,913	0,880

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0 (2022)

Hasil Pengujian Composite Reliability menunjukan nilai yang memuaskan dikarenakan seluruh konstruk OCB, Komunikasi Organisasi, kepuasan kerja, dan Kinerja Guru memiliki nilai composite reliability $\geq 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliable atau memenuhi uji reliabilitas.

2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Outer Model*)

Hasil Pengujian Nilai *R-Square*

Tabel 1. 9
Nilai Variabel Endogen

Indikator	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Guru (Y1)	0,759	0,746

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,759 pada variabel Kinerja Guru yang berarti model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang baik, yang berarti variabilitas Kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel Organizational Citizenship Behavior, komunikasi organisasi dan disiplin kerja sebesar 76% sedangkan 24% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil Pengujian Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian Goodness of Fit Model struktur pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q²). Nilai Q-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini: Nilai Predictive Relevance diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,759)$$

$$Q^2 = 1 - (0,241)$$

$$Q^2 = 0,759$$

Hasil Perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive relevance sebesar 0,759. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian adalah sebesar 75,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,1% dijelaskan oleh factor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit model yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

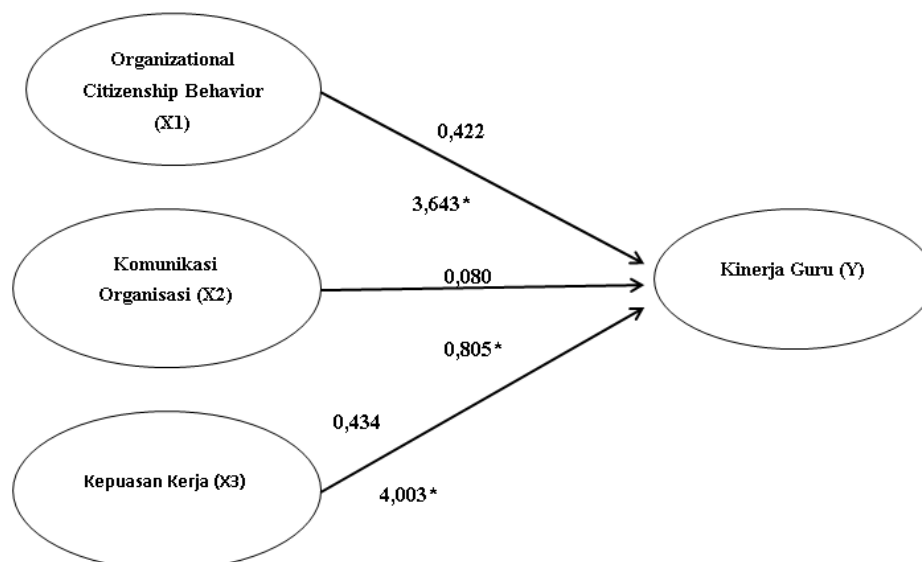
Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus nilai signifikan. Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada algoritihm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%)=1,96. kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 1. 10
Hasil Pengujian Hipotesis Bootsraping

	Original sampel (O)	Standard deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (X1) → Kinerja Guru (Y1)	0,422	0,116	3,643	0,000	Positif-Signifikan
Komunikasi Organisasi (X2) → Kinerja Guru (Y1)	0,080	0,099	0,805	0,421	Positif- tidak Signifikan
Kepuasan Kerja (X3) → Kinerja Guru (Y1)	0,434	0,108	4,003	0,000	Positif-Signifikan

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0 (2022)

Gambar 1. 2
Gambar Sederhana Hasil Pengujian Hipotesis (Resampling Bootstrapping)



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Hasil Pembahasan

a. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3,643, nilai Original Sample sebesar 0,422 dan nilai P-Value sebesar 0,000, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan pada P-Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa Organization Citzenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin dan Dwiyanti (2021) serta Mulyadi dan Saifudin (2021), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.

b. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0,805, nilai original sample sebesar 0,080 dan nilai P-Value sebesar 0,421 Nilai T-statistic lebih besar dari 1,96, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan P-Value menunjukkan lebih besar dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi organization berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) serta Afwa dan Septiyana (2020), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4,003, nilai Original Sample sebesar 0,434 dan nilai P-Value sebesar 0,000. Nilai T-statistic lebih besar dari 1,96, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan P-Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panggalo et al. (2021) serta Senen (2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Simpulan

Setelah penulis memaparkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang “pengaruh organizational citizenship behavior, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 48”. Maka penulis dapat menyimpulkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan apabila guru memiliki perilaku organizational citizenship behavior yang baik, maka kinerja guru di SMKN 48 semakin meningkat.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Baik buruknya komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 48.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin guru merasa puas akan pekerjaannya maka dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 48 .

Simpulan menyajikan ringkasan dari uraian mengenai hasil dan pembahasan, mengacu pada tujuan penelitian. Berdasarkan kedua hal tersebut dikembangkan pokok-pokok pikiran baru yang merupakan esensi dari temuan penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi SMKN Negeri 48 adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk SMKN 48

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Berdasarkan variabel organizational citizenship behavior menunjukkan bahwa indikator OCB7 dengan nilai 3,84% yaitu “Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan” merupakan indikator yang memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Maka atasan yang ada di SMK Negeri 48 harus lebih merangkul guru-guru yang lain agar selalu ikut serta dalam fungsi-fungsi yang ada disekolah agar kinerja guru yang ada di SMKN 48 meningkat.
- b. Berdasarkan variabel komunikasi organisasi menunjukkan bahwa indikator KO1 dengan nilai 3,57% yaitu “Saya selalu diberikan perintah oleh atasan untuk mengerjakan setiap pekerjaan” merupakan indikator yang memiliki nilai terendah dibandingkan dengan

indikator lainnya. Maka atasan di SMK Negeri 48 harus menginformasikan tentang perintah-perintah yang diberikan agar kinerja guru menjadi lebih baik.

- c. Berdasarkan variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa indikator KK6 dengan nilai 3,95% yaitu “Saya merasakan kemungkinan besar mampu naik jabatan atau sebaliknya” merupakan indikator yang memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Maka SMKN 48 harus memperhatikan kepuasan guru yang ada agar bisa termotivasi naik jabatan dan meningkatkan kinerjanya.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Sehubungan dengan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menambah variabel lain baik variabel independent dan dependent dimana hal tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan mendapatkan hasil yang lebih akurat. Saran disusun berdasarkan temuan penelitian yang telah dibahas. Saran dapat mengacu pada tindakan praktis, pengembangan teori baru, dan/atau penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwa. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang, Unnes Repository, 1-157.
- Arifin, A & Yanti, D., N., (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja Dan Loyaitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harris Ressort Barelang Batam. 8(1), 20-29.
- A.Dale Timple. (2011). Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- As'ad, 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty
- Arikunto, 1996, prosedur penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chandra, J.A., Martini, N.N.P.M., Qomariah, N. (2020). Impact of Organizational Citizenship Behavior, Leadership, Individual Characteristics and Competence on Teacher Performance. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 6(2), 244-257.
- Darmawati., Zainuddin., Situmorang, B., Nasrun., Akmaludin. (2020). The Effect of Interpersonal Communication and Work Satisfaction on Teacher Performance at SD Negeri Bandar Baru, Pidie Jaya Aceh. 3(3), 2046-2052.

- Fitri, D.D., & Usman, O. (2021). The effect of the working environment, leadership, and communication on employee performance. *Jurnal Manajemen*, 1-38.
- Fachrezi, H., Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-11.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPF.
- Gusman. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Garay, H. (2006). Kinerja extra-role dan kebijakan kompensasi. *Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 33–42.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R.N., Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCoun*, 2(1), 311-326.
- Hidayat, D., R., (2020). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Performance of the Vocational High School Teachers. 3(1), 32- 39.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hoffman, Et Al. 2007. Expanding the Criterion Domain A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 92, 555-566.
- Isnaini, N. dan W. A. Fazrien. 2020. *Fisiologi Reproduksi dan Inseminasi Buatan pada Kerbau*. Malang: UB Press.
- Lombagia, C., Trage, I., Pandowo, C.H.M. (2022), Pengaruh Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Perhubungan Kota Tomohon, Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 3(1), 107-120

Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi edisi 10. Yogyakarta. Andi.

Mulyadi, Saifuddin (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bireuen. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(20), 45-51.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Pendidikan Manajemen 2(2), 170-183.

Owusu, B. (2014). An Assessment of Job Satisfaction and Its Effect on Employees' Performance: A Case of Mining Companies in The Bibiani, Anhwiaso, Bekwai District, in The Western Region (Thesis). Kwame Nkrumah University of Science and Technology, South Africa. 5(2), 32-39.

Panggalo, O., Limbong, M., Kailola, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(1), 501-506.

Putri, Yumna, Dahlian., Hamidah, Nayati, Utami., 2017, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)", JAB, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 46, No. 1, Mei 2017, Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Purwanto, Djoko. (2006). Komunikasi Bisnis, Edisi Ketiga, Erlangga. Jakarta.

Rahman, H. D. (2020). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Performance of the Vocational High School Teachers. Research Gate, 3(1), 32-39.

R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.

Saputro (2022) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Duren Mandiri Fortuna, Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan, 5 (1), 117-199.

SMKN 48. (2021). Visi Misi. Diambil dari <https://smkn48jkt.sch.id/>. Pada 20 Oktober 2021.

Saktisyahputra, Primadi, C.S. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Boyolali, Jurnal Manajemen, 5(1), 50-55.

Santoso, P.B., Asbari, M., Siswanto, E., Fahmi, K., (2020). The Role of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Performance, Evidence from Indonesian Teachers. 01(01), 22-31.

- Senen (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani*, 4(1), 45-50.
- Sofyan, S., Prasada D., Rizka, A. I. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan
- Salim. Syahrudin. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Cipta Pustaka.
- Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Universitas Pamulang: Repository Digital*, XI (2a), 44-45.
- Soelton, M., D Hardianti, S Kuncoro, J Jumadi. 2020. Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). 2020/2 (46-52).
- Soelton, Hardiati, (2017). Pengaruh Standard Pelatihan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Netra “Tan Miyat” Bekasi. 3(1), 2-18.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. BANDUNG: Alfabeta.
- Satriadi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal penelitian. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung pinang, Kepulauan Riau*.
- Utarinasari, D., Widyaningsih, D. (2022). Pengaruh Komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan RS Mery Cileungsi Hijau, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 3(1), 107-199
- Wicaksono, T., & Gazali, M., (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 5(1), 22-34.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yusrizal. 2015. Gambaran Penggunaan Obat Dalam Upaya Swamedikasi Pada Pengunjung Apotek Pandan Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014. *Jurnal Analis Kesehatan : Volume 4, No 2, September 2015*