

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN KOMITMEN PROFESIONALISME GURU TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI SDN 3 SUNGAILIAT

Deby Novita Sari¹, Rizaldi², Wahyu Hidayat³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Negara, STISIPOL Pahlawan 12 Sungailiat

Email : debynovitasari731@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kompetensi guru dan komitmen profesionalisme guru terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) di SDN 3 Sungailiat. Studi ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel diambil melalui sensus. Analisis data dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, analisis uji t, analisis uji f, dan analisis diterminasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), seperti yang ditunjukkan oleh nilai uji t sebesar 0.028, yang lebih rendah dari nilai probabilitas 0,05. Komitmen profesional guru juga mempengaruhi OCB, seperti yang ditunjukkan oleh nilai uji t sebesar 0.000, yang lebih rendah dari nilai probabilitas 0,05. Kompetensi guru dan komitmen profesional guru, kedua variabel X, memberikan kontribusi yang cukup besar, 78.6%. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian memberikan kontribusi yang lebih kecil. Hasilnya adalah bahwa kompetensi dan komitmen guru memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Semakin tinggi kompetensi dan komitmen seorang guru, semakin tinggi OCB yang mereka miliki. Saran untuk kepala sekolah untuk terus meningkatkan kemampuan dan komitmen guru terhadap sekolah.

Kata kunci: Komptensi, Komitmen, Guru ,Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine teacher competence and teacher professionalism commitment to organizational citizenship behavior (OCB) at SDN 3 Sungailiat. This research was conducted in a quantitative way. Data were collected through questionnaires and documentation. The sample was taken through a survey. Data analysis was conducted through multiple linear regression analysis, t test analysis, f test analysis, and ditermination analysis. The results showed that teacher competence affects Organizational Citizenship Behavior (OCB), as shown by the t-test value of 0.028, which is lower than the probability value of 0.05. Teachers' professional commitment also affects OCB, as shown by the t-test value of 0.000, which is lower than the probability value of 0.05. Teachers' competence and teachers' professional commitment, both X variables, make a considerable contribution, 78.6%. Other factors not examined in the study made a smaller contribution. The result is that teacher competence and commitment have a positive influence on OCB. The higher the competence and commitment of a teacher, the higher OCB they have. Suggestions for principals to continue to improve teachers' abilities and commitment to the school.

Keywords: Teacher Competence, Commitment, OCB

PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia), sebagai komponen krusial dalam organisasi, tak dapat dipisahkan dari institusi atau perusahaan. SDM merupakan individu yang berperan sebagai perencana dan pelaksana demi mencapai target organisasi.. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting. Ini mencakup ketersediaan dan kemampuan SDM. Untuk mencapai sasaran dan mencapai tujuan organisasi, kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia sangat penting. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, organisasi tidak dapat lagi berdiam diri dan akan terlindas oleh zaman. Pada era sekarang ini, tidak mungkin bagi individu atau organisasi untuk tidur di tengah perkembangan yang cepat di semua bidang. Adalah hal yang krusial untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki kemampuan tinggi. (Ferine & Juniarti, 2022).

Agar sukses, perusahaan memerlukan karyawan yang mampu melampaui tugas-tugas resmi mereka dan berusaha mencapai kinerja yang melebihi harapan. Fleksibilitas menjadi sangat krusial dalam lingkungan kerja yang selalu berubah seperti yang ada saat ini, di mana kolaborasi dalam tim semakin umum terjadi. Organisasi mengharapkan adanya perilaku Warga Negara Organisasi (OCB), dimaksudkan untuk tindakan pegawai dilakukan dengan senang hati, secara sukarela, dan dengan tulus tanpa perlu perintah atau pengawasan dari perusahaan, guna memberikan pelayanan yang optimal. (Nugraha & Adnyani, 2018).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah perilaku organisasi yang mencerminkan sifat kolaboratif dan bersungguh-sungguh karyawan, meskipun tidak dapat diidentifikasi secara langsung dalam sistem kerja yang formal. Istilah "OCB" digunakan untuk menggambarkan perilaku seorang anggota staf sehingga mereka dapat dianggap sebagai staf yang baik. Perilaku OCB akan sangat bermanfaat bagi semua karyawan karena akan membangun sikap saling membantu. Sangat penting bagi organisasi untuk melihat peningkatan OCB pegawai. Ada dua faktor utama yang memengaruhi peningkatan perilaku OCB yaitu internal dan eksternal seperti manajemen sistem, kepemimpinan, dan budaya perusahaan (organisasi) (Hermanto, 2018).

Sebuah organisasi ingin karyawannya berperilaku OCB, kualitas juga harus diperhatikan. Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang krusial dalam mempengaruhi OCB.

Guru adalah sebuah profesi, profesionalitas adalah yang harus dimiliki oleh setiap guru. Tidak semua individu yang secara alami ingin menjadi guru dapat melakukannya. Ini karena syarat yang membentuk kemampuan seseorang untuk bekerja sebagai pendidik ialah keterampilan, pengetahuan, dan nilai yang relevan dengan dunia pendidikan.

Guru menjadi semakin sulit dan kompleks di masa kini. Tidak cukup dengan gelar sarjana atau keahlian akademik untuk memiliki keahlian dalam disiplin ilmu tertentu atau berbagai disiplin ilmu dan

mengajar disiplin ilmu tersebut pada siswanya, tetapi masih banyak guru yang tidak mempertimbangkan menjadi guru sebagai karir.

Dalam bidang tugas mengajar rutin, beberapa guru masih mengajar dengan tingkat keterampilan yang kurang. Mereka tidak menguasai bahan ajar yang cukup dan tidak mempersiapkan pelajaran dengan baik. Selain itu, mereka lebih cenderung menggunakan model pembelajaran dan metode yang kurang variatif. Selain itu, guru-guru ini kadang-kadang tidak dapat mendorong dan memotivasi siswa untuk menjadi bagian aktif dari proses pembelajaran. Lebih lanjut, cara mengajar tradisional masih mendominasi kegiatan pembelajaran mereka, dan keterampilan dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) masih terbatas. Ada beberapa guru yang berprestasi buruk meskipun memiliki kompetensi dan kualifikasi yang cukup. Masalah-masalah lainnya juga mungkin muncul dalam konteks ini, yang menyebabkan rendahnya efektivitas pembelajaran. Dalam kesimpulannya, beberapa guru belum mencapai standar yang diharapkan dalam tugas mengajar sehari-hari, termasuk kurangnya persiapan, variasi pembelajaran, pemanfaatan teknologi, dan kinerja secara keseluruhan. Regenerate response Begitu juga fenomena yang ada pada SDN 3 Sungailiat sebagai tempat penelitian.

Berdasarkan observasi pra penelitian masih terdapat permasalahan terkait kompetensi dan komitmen guru di SDN 3 Sungailiat. Kompetensi guru di SDN 3

Sungailiat menimbulkan beberapa permasalahan. Salah satunya adalah kurangnya kesiapan para guru dalam mengadopsi inovasi pembelajaran, yang mengakibatkan kecenderungan mereka untuk tetap menggunakan metode pembelajaran konvensional. Guru yang telah disertifikasi tidak mengutamakan keinginan untuk terus belajar dan berkembang. Kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional juga menjadi masalah besar bagi guru. Dalam hal kompetensi pedagogi, contohnya, para guru belum mampu mengelola pembelajaran secara optimal. Ini mencakup pemahaman tentang siswa, desain dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk memaksimalkan potensi mereka dengan baik. Permasalahan lain juga bahwa guru terkadang kurang meng-update dalam penyusunan perangkat pembelajaran (RPP), yang merupakan tanggung jawab pribadi guru. RPP disusun secara konsisten dari tahun ke tahun, dengan hanya mengubah tahun pelajaran.

Maka, isu ini terkait dengan organizational citizenship behavior (OCB), dimana beberapa guru terlihat tidak sepenuhnya terlibat dengan pekerjaannya, meskipun mereka memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Akibatnya, dalam menjalankan tugas, mereka sering melakukan kesalahan dan perlu lebih cukup waktu dalam menyelesaikan tugas seharusnya bisa diselesaikan dengan lebih cepat. Dampak dari hal ini adalah guru-guru

yang tidak terlibat dapat menunjukkan perilaku OCB sebaik mungkin.

Berdasarkan hal di atas, peneliti tertarik untuk menginvestigasi hubungan antara kompetensi guru dan komitmen profesionalisme guru terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di SDN 3 Sungailiat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB), berawal dipopulerkan Organ (2006). Menurut Organ (2006), Organizational Citizenship Behavior ialah sikap yang inisiatif atau pilihan mandiri untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan, bukan terkait dengan sistem formal organisasi (Baron, Greenberg, & DeNisi, 2003).

OCB atau di sebut juga Organizational Citizenship Behavior , dari beberapa definisi didefinisikan sebagai perilaku kerja yang dikerjakan secara inisiatif tanpa dipaksakan guna melakukan tindakan yang menguntungkan organisasi. OCB juga tidak memiliki hubungan langsung dengan sistem pembayaran formal.

Menurut (Organ, 2006), OCB disebut juga "tentara yang baik". Terdapat 5 dimensi OCB, yang dikemukakan oleh (Organ, 2006):

- a. *Charity* (perilaku menolong): perilaku karyawan yang membantu koleganya yang mengalami masalah pribadi dan tugas organisasi.
- a. *Conscientiousness* (Ketelitian) adalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja.

- b. *Sportmanship* (toleransi yang tinggi) adalah sikap yang ditunjukkan oleh pekerja yang mampu mentoleransi keadaan yang kurang menguntungkan tanpa keluhan.
- c. *Courtesy* (bersikap sopan) adalah perilaku karyawan yang menjaga hubungan kerja yang baik untuk mencegah konflik.
- d. *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama) ialah Perilaku ditunjukkan oleh pekerja dengan menunjukkan sikap keterlibatan dan kepedulian terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi. Disebabkan oleh aspek ini, organisasi memberikan tanggung jawab kepada karyawannya untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan mereka.

Melakukan pekerjaan atau tugas yang didukung oleh sikap profesional yang diperlukan oleh posisi dan didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dikenal sebagai kompetensi pegawai. Kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan yang menunjukkan kemampuan yang konsisten untuk mencapai kompetensi untuk mencapai tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan mendasari seseorang berkaitan dengan kinerjanya di tempat kerja atau sifat dasar seseorang yang terkait dengan kriteria sebagai dasar.

Suatu tindakan mendukung keputusan tertentu untuk melakukannya,

sehingga kita dapat melakukannya dengan yakin dan sepenuh hati, dan ini disebut komitmen. Mulyasa berpendapat bahwa untuk menghilangkan suasana dan budaya birokrasi, setiap warga sekolah, termasuk guru, harus ditanamkan komitmen mandiri. Ini menunjukkan bahwa mereka tidak diharuskan untuk mengikuti arahan dari atasan mereka; sebaliknya, mereka harus menunjukkan sikap inventif dan kreatif. (Mulyasa, 2003).

Louis mengatakan terdapat 4 macam komitmen guru:

- a. komitmen kepada sekolah sebagai suatu bagian dari masyarakat; komitmen kepada sekolah sebagai suatu lembaga sosial yang berkembang guna masyarakat. Organisasi sosial formal memiliki aturan, program, dan tujuan formal, serta struktur kepemimpinan yang resmi untuk penyelenggaraan atau pengelolaan.
- b. Komitmen kepada suatu Kegiatan Akademik di Sekolah: Beberapa peran pengajar terkait dengan suatu komitmen terhadap kegiatan akademik yang ada pada sekolah, seperti Perancang kegiatan pembelajaran, pengelola, pengarah, pelaksana, dan evaluator.
- c. Fokus pada siswa sebagai individu yang berbeda. Pendapat Gardner tentang perbedaan dasar antara siswa dan guru yang harus diketahui guru untuk memupuk kesadaran bahwa siswa adalah individu yang berbeda. adalah sebagai berikut : Perbedaan di rumah, kesehatan dan

nutrisi, minat dan kebiasaan anak di sekolah.

- d. Komitmen guna menghasilkan pendidikan berkualitas tinggi. Untuk memastikan pembelajaran yang berkualitas, seorang guru harus selalu mengikuti perkembangan pengetahuan baru dan terkini, terutama konsep baru yang berkaitan dengan implementasi kurikulum di kelas.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Penelitian ini dilakukan di SDN 3 Sungailiat yang bertempat di Jalan Ki Hajar Dewantara No. 25, SRIMENANTI, Kecamatan Sungailiat, Kabupaten Bangka, Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian in menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang diteliti ialah semua Guru danpara Staf yang mengajar dan bekerja di SD N 3 Sungailiat Kabupaten Bangka yang berjumlah 30 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.06166674 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .131 |
| | Positive | .127 |
| | Negative | -.131 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .715 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .686 |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan ouput spss dapat diketahui bahwa perolehan nilai signifikansi adalah sebesar 0.686 > 0.05. oleh kareanya jika

mengacu kepada kriteria yang ada yaitu jika hasil signifikansi lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan residual berdistribusi normal, sehingga variabel Kompetensi Guru adalah (X1), Komitmen Guru adalah (X2) dan OCB adalah (Y) berdistribusi secara normal.

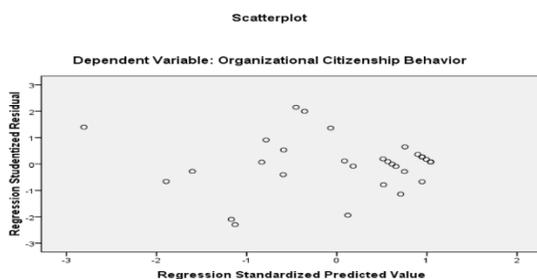
2. Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompetensi Guru | .799 | 1.252 |
| | Komitmen Guru | .799 | 1.252 |

a. Dependent Variable: Organizational Citizen Behavior

Berdasarkan output SPSS bisa diketahui bahwa nilai rentang yaitu sempit, yaitu di (X1) = 0.799 sampai dengan 1.252. Sedangkan di (X2) juga kebetulan hasilnya linier yaitu (X2) = 0.799 sampai dengan 1.252. Oleh karenanya rentang sempit menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat diketahui bahwa point-point tidak membentuk sebuah pola tertentu namun point-point dengan pola menyebar. Oleh karenanya ada kemungkinan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak ada pada

modelregresi atau memenuhi syarat didalam regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis (Uji t) untuk kompetensi guru sebesar 0,028 dan Komitmen Profesional Guru sebesar 0.000, masing-masing dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa bukan hanya kompetensi guru yang mempengaruhi sikap kewarganegaraan organisasi (OCB), tetapi juga komitmen profesional guru yang mempengaruhi sikap kewarganegaraan organisasi (OCB). Oleh karena itu, uji hipotesis pertama (H1) dan uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan korelasi positif antara variabel X (kompetensi guru) dan variabel Y (kewarganegaraan sikap organisasi (OCB)).

Uji F

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan nilai F hitung sebesar 54.357. Sedangkan nilai signifikansi yaitu 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya dapat disimpulkan model regresi berganda dapat digunakan, dan variabel independen yang ada pada kompetensi guru serta komitmen profesional guru mempengaruhi secara simultan kepada variabel dependen organizational citizenship behavior (OCB).

Hasil Uji Koefisien Diterminasi R²

Sebagai hasil dari pengolahan data, kita dapat mengetahui bahwa nilai R- Squared 0.786 (78.6 %). Maka artinya variabel (X1) dan (X2) dapat memberikan pengaruh simultan kepada variabel Y (organizational

citizenship behavior (OCB) sebesar 78.6 % sisanya 21,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam model atau variabel yang tidak diteliti Kompetensi Guru Berpengaruh Positif pada OCB

Dari hasil penelitian yang menggunakan analisis uji hipotesis dengan sistem SPSS, didapatkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di SDN 3 Sungailiat. Terbukti dari hasil perhitungan uji t menggunakan SPSS yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.028, yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat keahlian guru lebih tinggi, maka tingkat kesuksesan berdampak atau berpengaruh terhadap OCB yang dimilikinya.

Seorang pendidik yang kompeten akan dengan sukarela membantu rekan kerja, proaktif dalam mencegah masalah yang terkait dengan pekerjaan, patuh mengikuti prosedur dan kebijakan sekolah bahkan melebihi harapan, tidak mengeluh tentang ketidaknyamanan dalam pekerjaan dan tetap ketika Anda tidak dapat memenuhi keinginan Anda, tetap optimis. Mereka juga akan mendukung tindakan yang diambil untuk kebaikan lembaga. Hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif, menandakan bahwa guru yang memiliki kompetensi akan secara aktif menunjukkan perilaku OCB (Organizational Citizenship Behavior).

Komitmen Profesional Guru Berpengaruh baik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis uji hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS, dapat diketahui bahwa komitmen profesional guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di SD N 3 Sungailiat. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t melalui SPSS yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000. nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabiliti 0.05. Dengan demikian maka semakin baik komitmen yang dimiliki seorang guru maka akan berdampak atau berpengaruh terhadap OCB yang dimiliki seorang guru.

Seorang guru memiliki OCB yang baik ketika mereka berkomitmen profesional dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di SD N 3 Sungailiat, pimpinan organisasi atau kepala sekolah harus berusaha untuk meningkatkan dan mempertahankan komitmen guru di sekolah. Dengan begitu, OCB guru akan meningkat dan berdampak lebih besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, kita dapat sampai pada kesimpulan berikut:

Pertama, sikap warga negara (OCB) dipengaruhi positif oleh kompetensi guru. Hasil uji t menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, yaitu 0.028.

Kedua, sikap warga negara (OCB) dipengaruhi positif oleh komitmen profesional guru. Hasil uji t menunjukkan

nilai 0.000, kurang dari nilai probabilitas 0.05.

Kedua variabel X, kompetensi guru dan komitmen profesional guru, memberikan kontribusi yang cukup besar, mencapai 78.6%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian memberikan kontribusi yang lebih kecil.

Kepala sekolah di SDN 3 Sungailiat harus berusaha untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Ini harus mencakup komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat meningkat dengan tingkat komitmen yang tinggi dalam organisasi. Hal ini akan menguntungkan kinerja dan produktivitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R. A., Greenberg, J., & DeNisi, A. S. (2003). Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work. *(No Title)*.
- Ferine, K. F., & Juniarti. (2022). *Pelayanan SDM*. Selat Media.
- Hermanto, H. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *JIAGANIS*, 3(1).
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi edisi sepuluh. *Yogyakarta: Andi*.
- Mulyasa, E. (2003). Manajemen berbasis kompetensi dan Aplikasinya. *Bandung: Rosdakarya*, 101–105.
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap OCB pada Sekretariat Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*,

7(1), 1–28.

Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. Sage Publications.