**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN JENIS KELAMIN TERHADAP KINERJA GURU DI KABUPATEN SELUMA**

**Dwipa Satria Negara**

Universitas Mercubuana Yogyakarta

Dwipasatria413@gmail.com

**ABSTRAK**

Terlaksananya pendidikan bermutu diperlukan dalam mengembangkan potensi siswa, dan untuk mencapai itu diperlukannya kinerja guru yang optimal sebagai penunjang kegiatan pendidikan yang efektif dan bermutu. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan jenis kelamin terhadap kinerja guru. Jumlah subjek berjumlah 92, dengan menggunakan model pengumpulan data skala likert dan data dokumentasi. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja guru dan uji t-test pada variabel jenis kelamin dengan metode penghitungan silang melibatkan hasil OCB terhadap kinerja. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara OCB pada kinerja guru, dengan nilai (p) sebesar 0,001 (p < 0,05) dan R square sebesar 11,7, artinya sumbangan OCB sebesar 11,7% dengan 88,3% dipengaruhi faktor lain. Pada uji beda jenis kelamin terhadap kinerja guru, diperoleh hasil perbedaan nilai rata-rata guru pria 83.025 dan wanita 82.190, dengan hasil penghitungan silang terhadap nilai OCB juga ditemukan perbedaan tingkat kinerja pada guru, maka dinyatakan terdapat perbedaan pengaruh jenis kelamin pada kinerja guru. Disimpulkan, OCB memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Terdapat juga perbedaan kinerja di antara guru pria dan wanita, menunjukkan bahwa pengaruh guru wanita mampu bersaing dengan guru pria.

Kata kunci : OCB, Kinerja, Jenis Kelamin, Guru

***ABSTRAK***

*The implementation of quality education is needed in developing student potential, and to achieve this, optimal teacher performance is needed to support effective and quality educational activities. This study aims to examine the influence of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and gender on teacher performance. The number of subjects totaled 92, using a Likert scale data collection model and documentation data. Simple regression analysis was used to determine the effect of OCB on teacher performance and t-test on the gender variable with the cross-counting method involving the results of OCB on performance. The results show that there is a significant influence between OCB on teacher performance, with a value (p) of 0.001 (p < 0.05) and R square of 11.7, meaning that the contribution of OCB is 11.7% with 88.3% influenced by other factors. In the gender difference test on teacher performance, the results obtained differences in the average value of male teachers 83.025 and female 82.190, with the results of cross-calculation of OCB values also found differences in performance levels in teachers, so it is stated that there are differences in the influence of gender on teacher performance. It is concluded that OCB has an influence on teacher performance. There is also a difference in performance between male and female teachers, indicating that the influence of female teachers is able to compete with male teachers.*

*Keywords: OCB, Performance, Gender, Teacher*

**PENDAHULUAN**

 Guru ialah individu yang bertugas mengajarkan dan menyampaikan pemahaman atau suatu kajian pembelajaran yang berisikan informasi pengetahuan baru kepada kalangan individu atau kelompok sehingga tidak mengalami buta pengetahuan. Ketentuan mengenai tugas guru tertuang dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjabarkan bahwa guru adalah tenaga profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, evaluasi, dan melakukan bimbingan serta pelatihan kepada masyarakat. Maka dapat dipahami bila guru ialah tenaga profesional dibidangnya bertugas memberikan pembelajaran dan bimbingan pendidikan kepada siswa melalui lingkungan pendidikan.

 Kehadiran guru sebagai pendidik membawa peranan penting di tengah kehidupan bermasyarakat, karena tanpa adanya guru maka tatanan sosial yang saat ini telah tercipta dengan penuh aturan dan norma beradab serta berakhlak sosial tidak akan pernah tercipta. Pada akhirnya perilaku tanpa aturan baik secara norma ataupun adab perilaku, mengarahkan kehidupan masyarakat ke arah yang tidak manusiawi sama sekali. Oleh karena itu hadirnya sosok yang membentuk perilaku masyarakat sangat dibutuhkan, terutama sosok seorang guru. Guru bertugas mengayom dan membimbing murid didikannya agar mempunyai kemampuan dan keterampilan diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat sosial nanti. Menyadari pentingnya peran tersebut, posisi guru tidak dapat digantikan, bahkan teknologi mutakhir sekalipun, dilatarbelakangi banyaknya perilaku manusiawi yang hanya seorang guru dapat mengajarkannya.

Guru bertugas dalam menyusun, merancang dan menjalankan berbagai model pembelajaran yang diperuntukkan siswa, di mana setiap proses dibutuhkan kemampuan profesional dalam menyalaraskan berbagai metode pembelajaran menjadi kesatuan pembelajaran efektif bagi siswa didik. Ditambahkan, Wijaya & Rusyan (1994) bila peran guru tidak sebatas dalam mengajarkan pengetahuan kepada siswanya, tetapi juga bertugas menjadi sosok orang tua pengganti bagi siswa di lingkungan sekolahnya. Guru menunjukkan perilaku dan sikap yang bersifat teladan dan disiplin kepada semua orang, sehingga mencerminkan sosok yang harus dihormati serta ditiru setiap tindakannya. Maka dipahami bila peran dan tugas guru tidak hanya sebatas mendidik, mengajarkan, dan melatih siswa didiknya, tetapi juga membimbing dan membentuk perilaku sebagai seorang individu yang berakhlak di lingkungan sosial nantinya. Secara garis besar, peningkatan mutu pendidikan masyarakat akan sangat bergantung dan dipengaruhi oleh tingkat komitmen kinerja serta profesionalitas tugas guru terapkan selama bertugas.

Keterlibatan peran profesionalitas dan kinerja guru sangat dibutuhkan, terutama dari sisi upaya menunjang keberhasilan pengembangan kreativitas dan potensi siswa melalui rangsangan kegiatan pendidikan. Menurut Supardi (dalam Afriana dkk, 2016) kinerja guru merupakan hasil nyata mengenai kemampuan dan keterampilan dimiliki seorang guru dalam mengajar. Sehingga kegiatan pendidikan tanpa adanya keterlibatan kinerja guru yang optimal, akan menghasilkan kualitas pendidikan di luar harapan seharusnya. Guru dituntut untuk mempunyai seperangkat kemampuan serta keahlian yang dibutuhkan selama mengajar, sehingga dapat menyampaikan informasi mudah dipahami siswa. Oleh karena itu, keterlibatan kinerja pada guru mempunyai ikatan dan pengaruh sangat penting dalam proses pembentukan potensi siswa. Siswa tidak dapat membentuk dan mengembangkan potensi serta kemampuan mereka secara individual, tanpa adanya bantuan dari seseorang yang benar-benar mampu mengolah tiap potensi siswa tersebut. Disinilah peranan dan kinerja guru sangat dibutuhkan dalam membantu kesiapan siswa, melalui tindakan membimbing, mengajarkan, dan mengarahkan berbagai pengetahuan dibutuhkan siswa setelah memasuki lingkungan masyarakat nantinya.

Kinerja guru merupakan pencapaian dari kemampuan kerja yang diperlihatkan seorang guru dengan melibatkan penuntasan tugas utamanya dalam kurun waktu tertentu, yaitu rentang waktu satu tahun masa ajaran sekolah. Berdasarkan Peraturan Manteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat empat aspek utama yang digunakan sebagai pengukuran kinerja guru: kompetensi *pedagogik*, kompetensi *profesional*, kompetensi *sosial*, kompetensi *kepribadian.* Guru yang menguasai berbagai keterampilan serta kompetensi dibutuhkan sebagai pendidik profesional, diharapkan dapat bersikap dan berupaya penuh secara optimal mengembangkan potensi siswa serta kemampuan belajar mereka melalui kegiatan belajar yang tepat dan sesuai bidang kompetensi. Penguasaan kompetensi pendidik, bagi guru juga turut berperan sebagai bekal menerapkan pendidikan yang adaptif pada berbagai situasi tertentu, yang bahkan tidak terduga bagi seorang guru.

Permasalahan mengenai kinerja guru dapat dilihat dari kondisi pembelajaran di masa pandemi Covid19 yang tengah melanda berbagai wilayah di Indonesia, mengharuskan pemerintah untuk bertindak dengan mengubah sistem pembelajaran yang semula tatap muka di kelas menjadi daring. Selama awal penerapan kegiatan belajar melalui media komunikasi seperti Whatsapp dan Zoom, banyak permasalahan serta kendala muncul baik dari sisi guru ataupun siswa didik itu sendiri. Namun, dari sekian banyaknya kendala pembelajaran daring berlangsung, persoalan ditunjukkan kalangan guru lebih mendominasi. Terdapat berbagai permasalahan, mulai dari tiadanya kegiatan belajar namun diganti sebatas pemberian tugas kepada siswa, permintaan guru mengenai tugas yang di luar kemampuan siswa, serta evaluasi kegiatan belajar siswa yang tidak berjalan dengan efektif oleh guru. Beragamnya kendala tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum maksimal menerapkan kinerjanya sebagai pendidik, misalnya mengenai kemampuan guru dalam memberikan kegiatan belajar adalah bagian kompetensi pedagogik seorang guru. Pedagogik ialah kompetensi yang menuntut guru menguasai setiap materi belajar, mampu menerapkan dan mengadaptasikan situasi belajar yang sesuai kebutuhan siswa tanpa membebaninya. Namun, selama pandemi banyak hasil pembelajaran yang menunjukkan hasil diluar harapan seharusnya.

Fenomena mengenai rendahnya kemampuan kinerja guru dalam mengajarkan pendidikan kepada siswa di tengah situasi sulit seperti pandemi Covid19 menjadi tantangan nyata yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Di sisi lain, terdapat beberapa wilayah yang mengambil keputusan untuk melakukan kegiatan belaja tatap muka di tengah pandemi, dengan pertimbangan mengenai keterbatasan gawai dan kebutuhan siswa dalam menjalankan belajar daring. Situasi yang tengah terjadi ini juga menjadi pertimbangan bagi guru untuk mengeluarkan segenap kemampuan dimiliki dan kuasai sebagai pendidik yang telah bekerja berdasarkan pengalamannya. Meskipun begitu, kondisi belajar tatap muka di masa pandemi belum mampu mengarahkan guru untuk mencapai kinerja pengajaran yang baik dan maksimal. Munculnya berbagai permasalahan di luar harapan, seperti guru belum siap dalam mengajar, masih terdapat rasa ketakutan akibat pandemi, dan kurangnya kemauan pada diri guru menjadi poin penting harus diperhatikan bagi pihak sekolah, terutama dari sudut pandang kepala sekolah.

Sebagai pemangku atasan di lingkungan sekolah, mengharapkan guru untuk segera beradaptasi menghadapi situasi tidak terduga dengan berpikir kritis dengan melibatkan pengalaman mengajar yang telah ditempuh para guru sebelum pandemi. Guru seharusnya menerapkan bidang kompetensi yang dikuasai dan memahami arti perannya masing-masing, seperti kompetensi sosial dimana guru tidak seharusnya melibatkan diri sendiri menghadapi kondisi belajar saat pandemi. Tetapi guru dapat menyertakan berbagai pihak, terutama orang tua siswa melalui model pembelajaran sederhana telah disusun sebelumnya melalui penguasaan kompetensi pedagoik dimiliki guru. Dengan harapan orang tua dapat berperan sebagai guru pendamping untuk siswa di rumah dalam menambah wawasan pengetahuan tidak dapat diberikan semua selama di sekolah.

Pengadaan hasil kegiatan belajar dan kesuksesan yang akan diterima siswa, semuanya bergantung kepada guru. Diharapkan guru yang mengajar untuk mempunyai rasa komitmen tinggi terhadap pekerjaannya yang akan mengarahkan guru bekerja lebih giat dan semangat. Selain rasa komitmen dalam diri, guru juga harus menumbuhkan rasa keterikatan kerja yang kuat, karena dengan sikap tersebut guru akan bekerja dengan penuh motivasi dalam dirinya. Mengarahkan guru rela dan bersedia untuk bekerja dengan giat dan tekun, bersedia menyelesaikan tugas diberikan bahkan di luar waktu jam kerja dengan harapan seluruh tugasnya dapat membantu pencapaian kerja secara individual ataupun organisasi. Berbagai sikap guru baik dari rasa komitmen dan keterikatan kerja yang kuat, memberikan dorongan motivasi nantinya menjadi landasan bagi guru untuk bersikap dan berperilaku mengenai pelaksanaan tugasnya. Pembentukan sikap tersebut turut mengarahkan guru untuk mempunyai sikap kemasyarakatan organisasi, yang berlandaskan perilaku pro-sosial dan organisasi. Perilaku ini juga disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berupa perilaku sukarela untuk melaksanakan kegiatan kerja dilakukan guru tanpa ada rasa ingin mencapai keuntungan individual berdasarkan kenaikan upah atau gaji selama bekerja.

Menurut Organ (1997) mengatakan, perilaku OCB adalah perilaku mandiri atau sukarela dari guru yang berkontribusi kerja diluar kewajibannya, dipengaruhi keinginan pribadi individual untuk mendukung organisasi dan lingkungan kerjanya. Perilaku OCB memberikan pengaruh penting bagi sekolah, mengingat tingkat kualitas pendidikan diberikan pada siswa sekolah bergantung dari sikap kerja guru. Guru dengan tingkat OCB yang tinggi akan sukarela melaksanakan pekerjaan yang berada di luar ketentuan kontrak kerjanya, memberikan sikap lebih cakap, lebih mandiri dan inovatif dalam mengajarkan pembelajaran pada siswa yang akhirnya mempengaruhi kinerja di sekolah. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan, bahwa OCB pada guru akan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mendorong guru untuk meningkatkan rasa pencapaian kinerja yang bertujuan untuk memenuhi visi dan misi organisasi sekolah yang tidak terbatas dari apa yang tertulis dalam kontrak kerja.

Selain faktor OCB yang mempengaruhi pencapaian kinerja guru, terdapat faktor yang terlibat dalam penelitian ini. Gibson (dalam Indrawati, 2006) mengemukakan bila faktor demografis dapat turut serta dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Salah satunya ialah faktor demografis dari jenis kelamin. Darmawati & Indartono (2015) mengemukakan bahwa jenis kelamin berperan sebagai salah satu aspek demografis yang dapat digunakan untuk memperlihatkan perbedaan kualitas kinerja seseorang berdasarkan kelompok terpisah yaitu pria dan wanita. Meskipun secara teoritis, jenis kelamin tidak sepenuhnya berperan dalam pengaruh kinerja guru, melainkan sebagai pembanding atau penunjukkan bahwa pencapaian kerja yang diberikan wanita dalam setara dengan pria.

Pada guru pria pemaknaan pekerjaan mengarah terhadap perlakuan kerja yang tegas dan menjunjung sikap berdisiplin tinggi dalam memenuhi tugasnya. Berbeda dengan guru wanita yang lebih mengarah pada pendekatan emosional dan kekeluargaan sosial saat menghadapi situasi kerjanya. Menurut Sarsono (1998) yaitu wanita lebih cenderung berperilaku penuh ekspresif, emosional dan akrab terhadap pergaulan dengan lingkungan sekitarnya. Berbanding dengan oritentasi kaum pria yang mengorientasikan kebutuhan untuk diri sendiri, rasional dan kompetetif bila berhubungan dengan pekerjaannya (Dauvan & Bardwick dalam Sarsono, 1998). Menurut Sarsono (1998) perbedaan nilai-kerja dimiliki kaum pria dan wanita yang sebagian besar dilatarbelakangi sistem nilai budaya yang telah berkembang di tengah masyarakat sosial, bukan akibat dari pengaruh psikologis. Apabila dilihat dari isi psikologis, kaum pekerja wanita mempunyai tingkat prestasi yang tidak kalah dengan kaum pria. Namun, terdapatnya pengaruh budaya tradisional yang belum menerima peran ganda kaum wanita secara keseluruhan, maka terjadi perubahan orientasi diharapkan yaitu kebutuhan untuk kesesuaian diri dengan lingkungannya. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian ini adalah pengaruh Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Seluma.

**METODE**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja, serta perbedaan tingkat kinerja yang dipengaruhi jenis kelamin. Perlu untuk diketahui, bila model penelitian untuk variabel jenis kelamin terhadap kinerja sebatas mengetahui tingkat perbedaan saja. Basis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif, yang melibatkan pengolahan data dengan model statistika dalam merumuskan dan menjawab pertanyaan hipotesis yang diajukan peneliti pada proses penelitiannya tersebut. Subjek yang terlibat dalam penelitian adalah kelompok guru SMA yang bertugas di kabupaten Seluma, dengan jumlah subjek berjumlah 92 orang. Dalam proses pengambilan subjek yaitu *judgement sampling*, penggunaan tersebut bertujuan untuk mengambil subjek yang berlandaskan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Djarwanto, 2001).

Instrumen penelitian yang digunakan berupa dua metode berupa skala dan dokumentasi, di mana penggunaan skala pada variabel OCB dan dokumentasi pada skala kinerja berupa hasil penilaian yang dilakukan oleh pihak sekolah, sedangkan untuk variabel jenis kelamin karena bersifat umum sehingga penggunaan skala tidak dipergunakan. Pada skala OCB, menggunakan model skala likert dengan penilaian sikap yang terdiri dari empat poin tingkatan yaitu dari nilai 4 = sangat setuju sampai 1 = sangat tidak setuju. Sedangkan dokumentasi ialah berupa pengambilan nilai akhir kinerja guru yang telah dinilai secara keseluruhan. Pengolahan analisis data penelitian, menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26.0 untuk serangkaian uji asumsi yang meliputi: uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieraritas sebelum dilanjutkan pada perumusan jawaban hipotesis melalui uji regresi sederhana dan uji t-test.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Pertanyaan Penelitian 1 : Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru pria atau wanita?

Pertanyaan Penelitian 2 : Apakah ada perbedaan kinerja guru dipengaruhi jenis kelamin?

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Sederhana OCB terhadap Kinerja Guru

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Regresi** | **Std, Error** | **t** | **Sig** | **Keterangan** |
| Konstanta | 66,979 | 4,517 | 14,828 | 0,000 |  |
| OCB | 0,130 | 0,038 | 3,453 | 0,001 | Signifikan |
| F-hitung |  | 11,921 |  |
| Sig, F | 0,001 | Signifikan |
| R Square | 0,117 |  |

Pada tabel 1 menunjukkan hasil uji regresi sederhana yang diketahui bahwa variabel OCB mempunyai pengaruh signifikan dengan variabel kinerja pada guru pria ataupun wanita dengan nilai signifikansi dibawah (< 0,05). Sedangkan untuk besaran data sumbangan efektif yang terdapat pada dua variabel tersebut terlampir pada kolom tabel R Square (R2), sebesar 0,117. Artinya sumbangan efektif OCB terhadap kinerja pada guru sebesar 11,7%, sedangkan 88,3% berupa data yang tidak terlibat dalam penelitian ini. Pada hasil uji ANOVA dalam model uji diperoleh nilai koefisien F sebesar 11,921 dengan nilai Sig 0,001 (< 0,05) ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut meskipun rendah tetapi meyakinkan.

Hipotesis Pertama : Terdapat pengaruh signifikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja guru.

Tabel 2: Hasil Uji Rata-rata Kinerja Guru Pria dan Wanita

|  |
| --- |
| **Group Statistics** |
| Kinerja | Jenis Kelamin | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Pria | 38 | 83.025 | 3.075 | .498 |
| Wanita | 54 | 82.190 | 3.322 | .452 |

Tabel 3: Hasil Uji Regresi OCB terhadap Kinerja Pria

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel**  | **Koefisien Regresi** | **Std, Error** | **t**  | **Sig**  | **Keterangan**  |
| Konstanta  | 66.598  | 5.648  | 11.791  | 0,000  |   |
| OCB  | 0,140  | 0,048  | 2.918  | 0,006  | Signifikan  |
| F-hitung  |  |  |  | 8.514  |   |
| Sig, F  |  |  |  | 0,006  | Signifikan  |
| R Square  |  |  |  | 0,191  |   |

Tabel 4: Hasil Uji Regresi OCB terhadap Kinerja Wanita

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel**  | **Koefisien Regresi** | **Std, Error** | **t**  | **Sig**  | **Keterangan**  |
| Konstanta  | 63.087  | 7.172  | 8.797  | 0,000  |   |
| OCB  | 0,158  | 0,059  | 2.669  | 0,010  | Signifikan  |
| F-hitung  |  |  |  | 7.121  |   |
| Sig, F  |  |  |  | 0,010  | Signifikan  |
| R Square  |  |  |  | 0,120  |   |

Tabel 5: Hasil Uji Analisis Rata-rata OCB

|  |
| --- |
| **Group Statistics** |
| OCB | Jenis Kelamin | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Pria | 38 | 117.18  | 9.594  | 1.556 |
| Wanita | 54 | 120.96  | 7.302  | .994 |

Hasil pengujian hipotesis kedua yang dilakukan menggunakan dasar perbandingan bersyarat antara dua variabel jenis kelamin dan kinerja dengan melibatkan OCB dalam pengukurannya melalui model garis liniear. Pada tabel 2 menunjukkan hasil uji beda pada kinerja guru dengan jenis kelamin, diketahui nilai rata-rata kinerja guru pria dan wanita sebesar 83.025 dan 82.190, di mana terdapat perbedaan besaran nilai kinerja meskipun itu kecil. Sedangkan pada hasil tabel 3 dan 4 memperlihatkan perbedaan nilai sumbangan efektifitas yang relatif berbeda antarsama lainnya, di mana sumbangan koefisien guru pria dan wanita juga ditemukan besaran tidak sama. Hasil menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi-rendah besaran kinerja yang ditunjukkan guru dari kedua kelompok tersebut.

Hipotesis Kedua : Terdapat perbedaan kinerja guru pada jenis kelamin pria ataupun wanita.

**Pembahasan**

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk menguji secara emprik besarnya pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap tingkat kinerja guru SMA. Berdasarkan hasil uji melalui analisi regresi OCB dengan kinerja guru menemukan nilai F hitung sebesar 11,921 dengan p = 0,001 (p < 0,05) dengan R2 sebesar 0,117. Sedangkan nilai t sebesar 3,543 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 (p < 0,05). Pada uraian hasil di atas, maka dapat dirumuskan bahwa terdapat hubungan signifikan OCB terhadap variabel kinerja pada guru baik dari kelompok pria ataupun wanita. Meskipun tingkat sumbangan yang diberikan OCB dalam penelitian ini rendah, namun sumbangan rendah tetapi hasil tersebut dapat diterima meyakinkan.

Terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB terhadap kinerja di penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian telah dilakukan Hui & Lee (2000) menyatakan bahwa perusahaan dengan karyawan mempunyai perilaku kerja berada di luar *job description* cenderung unggul pada sisi produktivitas kerja lebih tinggi, apabila dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan pada umumnya. Menurut Podsakoff, dkk. (2002) perilaku OCB adalah perilaku kerja yang muncul karena terdapatnya rasa kepuasan disertai motivasi kerja tinggi diperoleh guru selama bekerja. Karambaya (dalam Podsakoff & MacKenzie, 1997) menemukan bila karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi memperlihatkan tingkat OCB lebih kuat dibandingkan kelompok kerja dengan kinerja rendah.Sehingga guru dengan perilaku OCB akan mendorong terjadinya peningkatan kualitas kerja sebagai bentuk langkah untuk menjaga rasa kenyamanan yang telah dicapainya. Selain itu, perilaku OCB juga mempengaruhi munculnya komitmen kerja yang kuat pada diri guru dalam mendukung pengabdian kerja di lingkungan organisasi tempat guru tersebut bernaung. Ariani (2008) mengemukakan bila terjadinya peningkatan OCB pada seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap pola perilaku kerja karyawan yang bersifat positif disertai pencapaian nilai kinerja individu tinggi. Podsakoff dkk (2002) mengemukakan bahwa perilaku OCB pada seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh peningkatan produktivitas kinerja organisasi yang secara tidak langsung.

Pada hasil hipotesis kedua, bertujuan untuk mengetahui perbedaan pengaruh kinerja yang dilatarbelakangi variabel jenis kelamin pada kalangan guru. Hasil pengujian uji t-test akan dibandingkan dengan nilai pengaruh OCB terhadap pencapaian kinerja ditunjukkan guru. Sehingga hasil kedua analisis dapat dibandingkan antar satu sama lainnya melalui metode linier, di sisi lain, pengukuran ini sebatas mengetahui tingkat perbedaan antar variabel dilatarbelakangi jenis kelamin. Sehingga hasil pengaruh variabel kinerja dengan jenis kelamin tidak akan dimasukkan secara rinci dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t-test ditemukan nilai rata-rata kinerja guru laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan, meskipun tidak terlalu besar yaitu kelompok pria sebesar 83,025 dan wanita sebesar 82.190. Hasil uji t-test pada variabel OCB ditemukan perbedaan nilai rata-rata yang cukup tinggi, yaitu rata-rata pria sebesar 117,18 dan wanita sebesar 120,96. Dalam uraian hasil uji analisis, ditemukan perbedaan antara tiap masing-masing variabel yang dilatarbelakangi jenis kelamin. Maka dapat dirumuskan bahwa terdapat variabel jenis kelamin dapat memberikan daya pengaruh terhadap pencapaian kinerja seseorang. Meskipun perbedaan yang ditunjukkan antar kelompok tidak terlalu besar. Hasil uji turut mendukung pernyataan dari Sarsono (1998) mengemukakan bila wanita dapat bersaing dengan daya kerja kaum pria, terutama dari sisi luar kodrat utama wanita sebagai ibu rumah tangga.

Daya saing wanita di tengah lingkungan masyarakat telah mematahkan pandangan mengenai kewajiban wanita hanya sebatas pengurus rumah tangga, dan kurang tercapainya kemampuan kerja yang biasanya dilakukan pria. Pandangan mengenai kesetaraan wanita dan tingginya pencapaian usaha kerja yang dilakukan kalangan wanita di luar kewajiban utamanya. Selain itu terdapatnya daya saing kemampuan kaum wanita, menjadi bukti usaha perjuangan Kartini semasa hidupnya yang menyatakan bahwa kaum wanita mampu bersaing di tengah krisis pandangan sosial telah terbukti dan terlaksana sepenuhnya. Meskipun banyak penelitian sebelumnya yang beranggapan bila kinerja tidak dipengaruhi jenis kelamin, tetapi berdasarkan hasil uji beda dan nilai rata-rata diperoleh, tingkat kinerja Menurut Rusman (2015) jenis kelamin dapat menjadi perantara yang meningkatkan kemampuan kinerja seseorang, terutama dari sisi sosial dan posisi jabatan yang dipegang seseorang dalam bekerja.

**KESIMPULAN**

Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap pencapaian kinerja yang terdapat pada kalangan guru sekolah menengah atas (SMA) di kabupaten seluma. Selain befokus pada aspek pengaruh keuda variabel utama, penelitian ini turut mencari dan mengetahui tingkat perbedaan kinerja yang dimiliki guru dilatarbelakangi jenis kelamin. Maka berdasarkan uraian dan rumusan hasil serta pembahasan sebelumnya, diketahui bahwa secara simultan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja yang dimiliki kalangan guru. Di mana semakin tinggi tingkat OCB ditunjukkan maka pencapaian kinerja yang dimunculkan juga semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, rendahnya tingkat OCB yang dimiliki guru maka memperlihatkan ikut turunnya kualitas pencapaia kinerja dihasilkan guru. Meksipun dalam tingkat pengaruh OCB terhadap kinerja terbilang kecil yaitu 11.7% dengan 88.3% merupakan variabel diluar fokus utama tidak diteliti, namun hasil tersebut dapat dikatakan meyakinkan untuk diterima. Berikutnya, terdapat perbedaan tingkat kinerja pada guru yang dilatarbelakangi jenis kelamin, di mana kelompok pria atau wanita mempunyai tingkat rata-rata kinerja yang berbeda berdasarkan latar belakang pengaruh tingkat OCB. Artinya variabel jenis kelamin secara langsung tidak mempengaruhi pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh kedua kelompok, namun kinerja yang dihasilkan dapat berbeda apabila keduanya dipengaruhi OCB dari dalam diri masing-masing guru. Hasil tersebut diyakinkan dengan terdapatnya perbedaan tingkat OCB dan kinerja antar masing-masing kelompok.

Mengingat dalam pelaksanaan penelitian ini penuh keterbatasan, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melibatkan banyak aspek untuk mengetahui lebih mendalam pengaruh OCB terhadap kinerja, selain itu dalam analisis data, peneliti menganjurkan pada penelitian berikutnya menggunakan metode analisis regresi ganda sehingga menemukan hasil yang baru dan bila perlu dilakukan uji eksperimen, karena metode tersebut dinilai lebih mampu mengetahui secara pasti tingkat pengaruh OCB dan kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afriana. (2016) Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, *5*(11).

Ariani, D. W. (2008). Pengaruh Faktor Disposisional dan Situasional pada Perilaku Kewargaan Organisasional: Kasus Pada Industri Perbankan di Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, *23*(3), 266-282.

Agustina, H., & Indrawati Yuliani, I. (2006). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (Kbk) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *4*(7), 24–31.

Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Perbedaan Gender pada Hubungan Person Job Fit dan Organizational Fit dengan Kinerja dan OCB. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *12*(2), 1–9.

Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.

Djarwanto, 1999, Statistik Nonparametrik, BPFE Yogyakarta.

Sarsono. (1998) Perbedaan nilai-kerja generasi muda terpelajar Jawa dan Cina-Jawa. (Disertasi Doktoral tidak dipublikasikan). Universitas Gajah Mada-Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, *10*(2), 85-97.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 18 Tahun 2007. Tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan.

Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, *10*(2), 133–151.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, *26*(3), 513–563.

Rusman, I. R. (2015). Pengaruh Gender dalam Memoderasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, *2*(1).

Wijaya, C. Dan Rusyan A.T. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 1994.