PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PARIWISATA TRIATMA JAYA BADUNG)

Ni Nyoman Wulan Antari¹

ITB STIKOM Bali¹

email: wulan_antari@stikom-bali.ac.id

Abstract

This report aims to review the role of organizational citizenship behavior in mediate influence commitment and competence of the performance of school teacher at tourism triatma jaya badung. Respondents research are always 40 people permanent teachers smk tourism triatma jaya badung who has working period between one to more than ten years. The use writers all permanent teachers as respondents, and techniques analysis be used is partial least square (pls) with program assistance spss 18.0. The research results show that overall variable have an positive, but commitment teachers have an very small on performance, which is only 0.022 and t-statisticnya is only 0.139. Managerial implications this study the education administrators supposed to evaluate and improve the situation work comfortable so as to make permanent teachers bekomitmen to perform as much better than ever.

Keywords: the commitment of teachers, teacher competencies, organizational behavior citizenship (ocb), is placed on teacher performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui pendidikan, manusia menjadi cerdas, memiliki kemampuan atau skill, sikap hidup yang baik, sehingga dapat bergaul baik dengan di masyarakat. Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan sosial pribadi yang menjadikan bangsa bermartabat dan individunya menjadi manusia yang memiliki derajat (Engkoswara dan Komariah, 2010: 1).

Dalam usaha menghasilkan lulusan yang berkualitas, maka proses pembelajaran harus dilakukan secara

berkualitas Pembelajaran pula. berkualitas hanya dapat dilakukan jika pengajarnya berkualitas. Proses pembelajaran yang berkualitas oleh seorang guru berkualitas, tidak cukup dengan memanfaatkan waktu kerja yang ada saja, tetapi guru terkadang harus banyak meluangkan waktunya untuk melakukan persiapan-persiapan pembelajaran di luar jam kerja. Guru meluangkan juga harus banvak memberikan waktunya untuk pembinaan-pembinaan terhadap para anak didiknya. Sebagian besar guru melakukan kegiatan tersebut tanpa memperhitungkan seberapa harus

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

besar kompensasi yang harus mereka terima.

Sekolah menengah kejuruan adalah sekolah setingkat sekolah menengah atas yang dalam proses pembelajarannya menerapkan pola belajar disertai dengan peraktek lapangan / praktek industri, guna menciptakan output yang siap memasuki lapangan kerja. Sekolah menengah kejuruan memiliki program kompetensi keahlian / keahlian khusus sesuai dengan yang dikembangkan oleh satuan pendidikan. Dalam menciptakan kompetensi output dengan yang handal, maka diperlukan tenagapendidik tenaga vang memiliki kompetensi handal yang Permasalahannya adalah masih sangat langka tenaga-tenaga pendidik yang berlatar belakang tenaga kependidikan khusus sesuai kompetensi keahlian yang dikembangkan di sekolah, sehingga sekolah-sekolah kejuruan menggunakan tenaga-tenaga praktisi dan profesional untuk mengajar mata khusus kompetensi pelaiaran keahlian. Sebagian besar dari tenaga pendidik ini tidak memiliki Akta IV (Akta Mengajar), sehingga kompetensi mengajarnya khusus pada kompetensi pedagogiknya rendah.

Permasalahan lain yang nampak pada guru-guru yang mengajar di sekolah menengah kejuruan adalah kebiasaan datang hanya pada saat jam mengajar saja, setelah itu mengajar lagi di sekolah lain untuk memenuhi jumlah jam mengajar 24 (dua puluh empat) jam tatap muka per minggu sebagai persyaratan agar tunjangan sertifikasi guru bisa dibayar. Sisa waktu 2 (dua) jam per hari bisa habis dalam perjalanan dari sekolah ke sekolah lainnya, sehingga sangat kecil

kesempatan untuk dapat saling menolong sesama guru. Kondisi ini memunculkan permasalahan bahwa komitmen guru terhadap sekolah dimana mengajar menjadi rendah, termasuk sikap dan perilaku kewargaan organisasinya juga rendah.

Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut diatas, maka rumusan permasalahan yang akan ditelaah dalam tulisan ini antara lain:

- a. Apakah komitmen guru berpengaruh terhadap OCB?
- b. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap OCB?
- c. Apakah komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru?
- d. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru?
- e. Apakah OCB berpengaruh terhadap kinerja guru?
- f. Apakah OCB berperan dalam memediasi komitmen guru terhadap kinerja guru?
- g. Apakah OCB beperan dalam memediasi kompetensi guru terhadap kinerja guru?

TINJAUAN PUSTAKA Komitmen Guru

Dessler (2010:145)mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi. Kompetensi (Hendro, 2011:184), adalah pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, kualitas individu yang meliputi sikap, pola kerja, pola pikir, semangat inovasi serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi juga didefinisikan sebagai karakteristik

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu, (Spencer dalam Yamin dan Maisah, 2010:5). Spencer (Moeheriono, 2012:10) mengatakan bahwa, kompetensi yang terdiri dari motif (motive), sifat (trait), konsep diri (self concept), dan ketrampilan (skill), serta pengetahuan diharapkan (knowledge) dapat memprediksi perilaku seseorang pada sehingga akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Menurut Sahertian (Umiarso Gojali, 2011:209), bahwa dan kompetensi mengandung guru berbagai pengertian, pertama kemampuan guru untuk mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan, ke dua ciri hakiki dari kepribadian guru yang menuntunnya ke arah pencapaian pendidikan yang telah ditentukan, dan ketiga perilaku yang dipersyaratkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi juga merupakan bagian, unit, biro, dan orang yang mendapatkan tugas atau beban pekerjaan, benar-benar punya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Imron, 2013:41). Menurut Samana (Yamin dan Maisah, 2010:7), kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan oleh melaksanakan guru dalam kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Mathis dan Jackson (2011:219),kompetensi mengatakan bahwa adalah karakteristik - karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan

kinerja yang meningkat dari individu - individu atau tim.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Mengenai istilah Organizational Citizenship Behavior beberapa (OCB), penelitian menyebutnya dengan istilah yang berbeda, seperti misalnya Procosial (George: Brief behavior and Extra-Role Motowidlo, Puffer), Behavior (Van Dyne & LePine), Contextual Perfomance (Motowidlo Van Scooter: Borman Motowidlo: Van Scooter & Motowidlo), **Organizational** *Spontaneity* **Spontaneous** atau Organizational Behavior (George and Brief), even counter-role(Staw and Boettger). Sedangkan Chaitanya danTripati, (2011), mengatakannya sebagai extra-role perfomance. Van Dyne (Salavati, et al., 2011) sendiri juga menyebutnya dengan istilah civic citizenship.

Menurut Robbins dan Judge (2012:40),Perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Kinerja Guru

Moeheriono Menurut (2012:95), kinerja atau perfomance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi visi perencanaan dituangkan melalui strategis suatu organisasi. Menurut Kirkpatrick dan Nixon (Sagala, 2011:179), mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya.

Rivai dan Sagala (2011:548-549) mendefinisikan, kinerja merupakan perilaku vang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya masing-masing dalam perusahaan. Menurut Whitmore (Hamzah dan Lamatenggo, 2012:63-64), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Patricia King (Sembiring, 2012:81), mengemukakan bahwa kinerja adalah seseorang melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya Sembiring (2012:81), mengatakan kinerja adalah tingkat pencapaian kebijakan / program / kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Mathis dan Jackson (2011:378), mengatakan kinerja (*perfomance*) pada dasarnya adalah merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selanjutnya dikatakan pula oleh Mathis dan Jackson (2011:113) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut: Tingkat usaha yang dicurahkan; dan Dukungan organisasi.

METODE PENELITIAN Rancangan Penelitian

Pendekatan analisis yang dipergunakan dalam penelitin ini bersifat kuantitatif, hal ini disebabkan karena data-data yang diperoleh melalui survey hampir sebagian besar berbentuk angka-angka. Dari angkaangka hasil survey ini kemudian ditabulasi, dianalisis dengan metode kuantitatif, sehingga mampu menunjukkan gambaran hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan hasil survev lapangan mengenai jumlah populasi guru tetap yang bertugas di Sekolah Menengah Kejuruan Triatma Jaya Badung Sekolah Menengah Kejuruan Triatma Jaya Badung penelitian ini berjumlah 40 orang guru. keseluruhan populasi guru tetap yang betugas di Sekolah Menengah Kejuruan Triatma Jaya Badung, yang berjumlah 40 orang guru dijadikan responden penelitian.

Variabel Penelitian

Mengacu pada kajian teori, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian di atas, maka dapat dikemukakan variabel-variabel pendukung penelitian ini terdiri dari variabel eksogen, variabel endogen dan variabel intervening.

Adapun yang termasuk variabel eksogen antara lain: komitmen guru (X₁) dan kompetensi guru (X₂), variabel endogen adalah kinerja Guru (Y₂), dan variabel intervening adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y₁). Organizational Citizenship Behavior (OCB) selain sebagai variabel terikat dependen, juga digambarkan sebagai variabel intervening / mediator.

Jenis dan Sumber Pengumpulan Data

Jenis data yang dipegunakan dalam penelitoan ini adalah data Kuatitatif dan data Kuantitatif. Dan sumber data yang diperoleh dalam penilitan ini adalah data primer dan dara sekunder.

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui gambaran terhadap responden tanggapan mengenai terhadap pernyataan dalam instrumen penelitian, terutama variabel-variabel diteliti. Analisis dilakukan dengan menghitung rerata (mean) berdasarkan persentase tanggapan responden pada masing-masing variabel-variabel indikator dalam penelitian, yaitu variabel komitmen guru (X₁), variabel kompetensi guru (X_2) , variabel OCB (Y₁), dan Variabel kinerja guru (Y₂). Semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan semakin baik tanggapan responden terhadap indikator ataupun variabel tersebut.

Hasil Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah PLS dengan program Smart PLS. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS. selanjutnya mengevaluasi persamaan model struktural. Dalam evaluasi terdapat dua evaluasi mendasar, yaitu: 1) evaluasi model pengukuran (outer model) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten, dan 2) evaluasi model struktural (inner *model*) untuk mengetahui ketepatan Sebelum evaluasi model. model dilakukan, dapat ditegaskan kembali kuesioner sebagai bahwa pengumpul data dalam penelitian ini merupakan instrumen yang telah valid dan reliabel.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran memeriksa validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Dalam penelitian ini ke empat variabel laten, yaitu: Komitmen Guru Kompetensi Guru $(X_2),$ perilaku kewargaan organisasi (OCB) (Y₁), dan kinerja Guru (Y₂) merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif, sehingga dalam evaluasi model pengukuran dilakukan dengan memeriksa convergent discriminant validity dari indikator, serta composite reliability untuk blok indikator.

1) Convergent validity; bertujuan untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat pada outer loading (output Smart PLS). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai outer loading di atas 0.5 dan atau nilai *T-Stastistic* di atas 1.96. Disamping itu juga, nilai outer loading dapat mengetahui kontribusi setiap indikator/indikator terhadap variabel latennya. Outer loading suatu indikator dengan nilai paling menunjukkan tinggi indikator tersebut sebagai pengukur terkuat atau dengan kata lain paling penting dalam variabel latennya. Adapun hasil pemeriksaan outer dapat diketahui model outer loading tiap-tiap indikator pada suatu variabel, seperti disajikan dalam Tabel di bawah ini

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

Tabel 1 Hasil pemeriksaan *outer model*

Hash pemeriksaan outer modet						
Variabel	Indikator	original sample estimate	T- Statistic			
коміт	Komitmen Afektif (X1.1)	0.395	6.630			
	Komitmen Normatif (X1.2)	0.363	7.083			
	Komitmen Berlanjut (X1.3)	0.410	8.140			
	Kompetensi Pedagogik (X2.1)	0.253	11.661			
KOMPETEN	Kompetensi Profesioal (X2.2)	0.192	5.026			
	Kompetensi Kepribadian (X2.3)	0.306	9.697			
	Kompetensi Sosial (X2.4)	0.370	8.782			
	Altruism (Y1.1)	0.246	8.678			
	Civic virtue (Y1.2)	0.218	8.878			
осв	Sportmanship (Y1.3)	0.295	10.927			
	Conscientiousness (Y1.4)	0.200	6.921			
	Courtesy (Y1.5)	0.247	8.526			
	Perencanaan pembelajaran (Y2.1)	0.360	24.000			
KINERJA	Pelaksanaan pembelajaran (Y2,2)	0.369	20.297			
	Melakukan penilaian hasil belajar(Y2.3)	0.358	13.186			

Sumber: data diolah

2) Discriminant validity; evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (\sqrt{AVE}) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel lainnya dalam model. Ketentuannya, apabila square root of average variance extracted (\sqrt{AVE}) variabel laten lebih besar dari koefisien korelasi variabel laten mengindikasikan indikatorindiaktor variabel memiliki discriminant validity yang baik. Nilai AVE yang direkomendasikan

adalah lebih besar dari 0.50. Hasil pemeriksaan discriminant validity pada sajian Tabel 2 menunjukkan ke empat variabel laten yang diteliti memiliki nilai square root of average variance extracted (\sqrt{AVE}) tampak lebih rendah dengan beberapa koefisien korelasi variabel antar lainnya. Bagaimanapun, hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa model memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 2
Hasil pemeriksaan discriminant validity

policies						
	KOMIT	KOMPETEN	OCB	KINERJA		
KOMIT	1.000					
KOMPETEN	0.695	1.000				
OCB	0.704	0.756	1.000			
KINERJA	0.612	0.750	0.762	1.000		

Sumber: data diolah

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

3) Composite Reliability; bertujuan mengevaluasi nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil composite reliability dikatakan baik apabila memiliki nilai di atas 0.70.

Hasil penilaian composite

reliability dalam model pengukuran (Tabel 3), tampak nilai composite reliability dari empat variabel laten telah berada di atas 0.70, sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator reliable mengukur variabel.

Tabel 3
Hasil penilaian *composite reliability*

rush pelmuluh composite remaditily				
Variabel	Composite Reliability			
KOMIT (X1)	0.891			
KOMPETEN (X2)	0.935			
OCB (Y1)	0.915			
KINERJA (Y2)	0.944			

Sumber: data diolah

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan Q^2 predictive relevance model yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Q^2 didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2$

< 1, semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik.

Dalam model struktural ini terdapat dua variabel endogenus (dependen), yaitu: perilaku kewargaan organisasi organisasi (Y₁) dan kinerja Guru (Y₂). Adapun koefisien determinasi (R²) dari masing-masing variabel dependen dapat disajikan pada Tabel dibawah.

Tabel 4
Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model Struktural	Variabel Dependen	R-Square				
1	1 Perilaku Kewargaan Organisasi (Y1)					
2	Kinerja Pegawai (Y2)	0.652				
Kalkulasi : $Q^2 = 1 - [(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)]$						
$Q^2 = 1 - [(1 - 0.633)(1 - 0.652)]$						
$Q^2 = 1 - [(0.367)(0.348)] = 0.872284$						

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel di atas, hasil evaluasi model struktural terbukti nilai Q^2 (0.872284) mendekati angka

1. Dengan demikian, hasil evaluasi ini memberi bukti bahwa model strutural memiliki kesesuaian (*goodness of fit*

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

model) yang sangat baik. Hasil ini dapat dimaknai bahwa informasi yang terkandung dalam data, 87.23 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya 12.77 persen dijelaskan oleh *error* dan variabel lain yang belum terdapat dalam model.

Pembahasan Penelitian

- 1. Pengaruh Komimen Guru terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hasil ini memberi makna bahwa semakin berkomitmen guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, maka perilaku kewargaan organisasi dari pegawai guru pada SMK Pariwisaa Triatma Jaya Badung menjadi meningkat. Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa pegawai berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung yang cenderung mengedepankan afektif. komitmen komitmen normatif, dan komitmen berlaniut. serta didukung tingkat usaha dan arah perilaku guru dapat meningkatkan pelaksanaan perilaku kewargaan organisasi dari utamanya pada guru, aspek dalam sportivitas bekerja (sportmanship) dengan dibarengi perilaku untuk berkinerja melebihi minimal syarat (conscientiousness), perilaku membantu (altruism), partisipasi sukarela (civic virtue), perilaku meringankan beban orang lain (courtesy).
- Pengaruh kompetensi guru terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

- Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Temuan ini memberikan petunjuk semakin kuat kompetensi guru yang tercermin dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi pengabdian dan kompetensi sosial mengarahkan guru untuk semakin berperilaku kewargaan organisasi. Kajian lebih lanjut dalam profil kompetensi guru pada **SMK** Pariwisata Triatma Jaya Badung, ternyata masih belum diyakini dan dijadikan pedoman yang baik oleh guru. Hal ini dikarenakan peran penting dalam kompetensi sosial, yakni perhatian detail terhadap pekerjaan sangat diperhatikan. Temuan ini memberikan arah bagi pimpinan untuk mengutamakan perhatian detail terhadap pekerjaan sebagai kompetensi profesional pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, tanpa mengesampingkan faktor lainnya, seperti: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, komppetensi dan sosial. Upaya penguatan kompetensi guru tersebut dapat memberikan layanan prima kepada para siswa.
- 3. Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru. Hasil ini memberi petunjuk bahwa saat tidak adanya komitmen guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung melaksanakan dalam pekerjaan, guru tidak mampu meningkatkan capaian kerjanya

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

- langsung. Temuan secara penelitian ini memberikan informasi. berkomitmen guru dalam melaksanakan tugas dan dengan pekerjaan lebih mengedepankan komitmennya. baik komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berlanjut meningkatkan kinerjaya, terutama pada kuantitas hasil kerja.
- 4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan adanva pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan penguatan bahwa budaya pada **SMK** organisasi pada Pariwisata Triatma Jaya Badung secara langsung mampu meningkatkan kinerja guru. Lebih lanjut disampaikan, penguatan organisasi budaya yang lebih menekankan perhatian detail terhadap pekerjaan mampu meningkatkan kinerjanya, terutama pada kuantitas hasil kerja.
- 5. Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengujian hipotesis yang dilakukan memperoleh hasil, perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini memberi semakin makna bahwa dilaksanakan perilaku kewargaan organisasi oleh guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, semakin meningkatkan capaian hasil kerjanya. Selain itu, temuan penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan pelaksanaan perilaku kewargaan organisasi cenderung yang

- mengedepankan perilaku sportif dalam bekerja (*sportmanship*) mampu meningkatkan capain kerja pegawai, terutama pada kuantitas hasil kerjanya.
- 6. Pengaruh tak langsung Komitmen Guru Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan memberikan temuan, perilaku kewargaan organisasi organisasi dapat memediasi secara positif dan signifikan pada pengaruh tak langsung koitmen guru terhadap kinerja pegawai. Makna yang disampaikan dari hasil ini adalah peningkatan pelaksanaan kewargaan perilaku organisasi berdasarkan komitmen guru dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Pariwisata Triatma Java Badung. Temuan penelitian ini sesuai dengan pernyataan George (2005)Jones bahwa pelaksanaan perilaku kewargaan organisasi diyakini semakin meningkat, apabila didasari kemauan atau komitmen dari guru itu sendiri, serta dukungan budaya kerja dalam organisasipada kuantitas hasil kerjanya.
- 7. Pengaruh tak langsung Kompetensi Guru terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Perilaku Kewargaan Organisasi
 - Hasil uji hipotesis telah membuktikan perilaku kewargaan organisasi dapat memediasi secara signifikan positif dan pengaruh tak langsung kompetensi guru terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan arti, semakin kuat kompetensi guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung dapat mendorong guru untuk senantiasa melaksanakan perilaku kewargaan organisasi, sehingga nantinya kinerja yang dicapainya menjadi semakin meningkat.

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

Temuan penelitian ini selaras dengan George & Jones (2005) bahwa pelaksanaan perilaku kewargaan organisasi diyakini semakin meningkat, apabila didasari dengan dukungan nilainilai dalam organisasi. Selain itu, temuan penelitian ini dengan laporan empiris Nur'Aini (2012) pada Karyawan PT. Telkom Area Jember. Hasil kajian Nur'Aini (2012) menemukan, perilaku OCB karyawan muncul lebih banyak dipengaruhi oleh nilai nilai atau budaya organisasi yang dimiliki (Telkom), perusahaan selanjutnya memberikan dampak positif terhadap kinerja layanannya.

SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi. perilaku kewargaan Hasil ini memberi makna bahwa semakin berkomitmen guru dalam melaksanakan tugas dan perilaku pekerjaannya, maka kewargaan organisasi dari pegawai guru Pariwisata pada **SMK** Triatma Jaya Badung menjadi meningkat. Temuan penelitian ini gambaran memberikan bahwa berkomitmen dalam pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung yang cenderung mengedepankan komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berlanjut, serta didukung tingkat usaha dan arah perilaku guru dapat meningkatkan pelaksanaan perilaku kewargaan organisasi dari

- pada aspek guru, utamanya bekerja sportivitas dalam (sportmanship) dengan dibarengi perilaku untuk berkinerja melebihi syarat minimal (conscientiousness). perilaku membantu (altruism), partisipasi sukarela (civic virtue), perilaku meringankan beban orang lain (courtesy).
- 2. Kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Temuan memberikan petunjuk bahwa semakin kuat kompetensi guru yang tercermin dari kompetensi kompetensi pedagogik, profesional, kompetensi pengabdian dan kompetensi sosial mengarahkan guru untuk semakin berperilaku kewargaan organisasi.
- 3. Adanya pengaruh positif signifikan antara Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru. Hasil ini memberi petunjuk bahwa saat tidak adanya komitmen guru pada SMK Pariwisata Tristms Jaya melaksanakan Badung dalam pekerjaan, walaupun pengaruhnya kecil guru mampu meningkatkan capaian kerjanya secara langsung. Temuan penelitian ini memberikan informasi, berkomitmen guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan lebih mengedepankan komitmennya, baik komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berlanjut dapat meningkatkan kinerjaya, pada kuantitas terutama hasil kerja.
- 4. Kompetensi guru yang semakin kuat mampu meningkatkan kinerja guru pada SMK Pariwisata Triatama Jaya Badung. Hasil ini memberikan arah, penguatan

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

kompetensi guru sebagai dasar pelaksanaan tugas dan pekerjaan guru mendorong dari keyakinannya untuk berprestasi terutama pada aspek kuantitas hasil kerja, serta kemampuan kecepatan kerja, penyelesaian kerja, efisiensi kerja, pengetahuan pegawai, usaha profesionalitas, kualitas hasil kerja, Kreativitas guru, dan ketepatan penyelesaian kerja.

- 5. Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini memberi makna bahwa semakin dilaksanakan perilaku kewargaan organisasi oleh guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, maka semakin meningkatkan capaian hasil kerjanya. Selain itu, temuan penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan pelaksanaan perilaku kewargaan cenderung organisasi yang mengedepankan perilaku sportif bekerja (sportmanship) mampu meningkatkan capain kerja pegawai, terutama pada kuantitas hasil kerjanya.
- 6. Perilaku kewargaan organisasi organisasi dapat memediasi secara positif dan signifikan pada pengaruh tak langsung koitmen guru terhadap kinerja pegawai. Makna yang disampaikan dari adalah peningkatan hasil ini pelaksanaan perilaku kewargaan organisasi berdasarkan komitmen guru dapat meningkatkan kinerja Pariwisata guru pada **SMK** Triatma Jaya Badung.
- Perilaku kewargaan organisasi dapat memediasi secara positif dan signifikan pada pengaruh tak langsung kompetensi guru terhadap kinerja pegawai. Hasil ini

memberikan arti, semakin kuat kompetensi guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung dapat mendorong guru untuk senantiasa melaksanakan perilaku kewargaan organisasi, sehingga nantinya kinerja yang dicapainya menjadi semakin meningkat.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini, antara lain :

- 1. Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan perilaku kewargaan organisasi dan kinerja guru. peningkatan komitmen guru pada Pariwsata Triatma Jaya hendaknya Badung dapat mendorong pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, perlu upaya dengan metode yang tepat dan sesuai dengan karakteristik guru untuk meningkatkan komitmen dalam bekerja dengan mengutamakan komitmen normatif pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, serta didukung tingkat usaha dan arah perilaku. Dengan upayaupaya untuk menguatkan komitmen guru pada **SMK** Pariwisata Triatma Jaya Badung senantiasa berperilaku kewargaan dalam bekerja, serta organisasi mengarah peningkatan pada kinerjanya.
- 2. Kompetensi guru yang dimiliki memberikan pegawai mampu kontribusi besar yang untuk meningkatkan kinerja guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya baik secara langsung Badung, maupun tak langsung melalui kewargaan organisasi. perilaku Berdasarkan hal tersebut mengarahkan pimpinan SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

- untuk memberikan perhatian pada kompetensi guru, terutama kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Dengan upaya-upaya nilai-nilai organisasi tersebut tersebut sebagai pedoman kuat menumbuhkan untuk perilaku kewargaan organisasi dari guru dan mengarah pada peningkatan kinerjanya.
- 3. Bagi peneliti mendatang dapat mereplikasi model penelitian ini melalui pendekatan longitudinal waktu ke waktu), memungkinkan digunakan pada organisasi/perusahaan lainnya. Selain itu, peneliti mendatang dapat memodifikasi model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain, hal didasari determinan dari kinerja pegawai cukup banyak dan berbeda dengan kondisi organisasi satu sama lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Jakarta: PT. Indeks.
- Hamzah, B.U., Lamatenggo, N., 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro, 2011. Dasar-Dasar Kewirausahaan, Panduan Bagi Mahasiswa Untuk Mengenal, Memahami, Dan Memasuki Dunia Bisnis, Jakarta: Erlangga.
- Imron, A., 2013. *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Mathis, R.L., Jackson, J.H., 2011.

 Human Resource Management,

 Manajemen Sumber Daya

 Manusia, Edisi 10, Jakarta:
 Salemba Empat.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., Sagala, E.J., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, *Dari Teori ke Praktik*, Jakarta:

 PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., 2012.

 **Perilaku Organisasi,
 **Organizational Beahavior,
 **Buku 1, Edisi 12, Jakarta:
 Salemba Empat.
- Sagala, H.S., 2011. Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, Pembuka Ruang Kreatvitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Daerah, Bandung: Alfabeta.
- Salavati, A., Ahmadi, F., Sheikhesmaeili, S., Maryam Mirzaei, M., 2011, Effect of Organizational Sosialization(OS) on Organizational Citizenship Behavior(OCB), *Interdiciplinary* Journal Contemporary Research Business, Vol 3, No. 5, pp. 395-410
- Sembiring, M., 2012. Budaya Dan Kinerja Organisasi(Perspektif Organisasi Pemerintah),

(Ni Nyoman Wulan Antari 72 - 84) Vol 3, No 1, Desember 2021

Bandung: Fokusmedia, Bandung.

Umiarso & Gojali, I., 2011.

Manajemen Mutu Sekolah di
Era Otonomi Pendidikan
Menjual Muutu Pendidikan
dengan Pendekatan Quality
Control bagi Pelaku Lembaga
Pendidikan, Jogjakarta:
IRCiSoD.

Yamin, H.M., Maisah, 2010. Standarisasi Kinerja Guru, Jakarta: Gaung Persada press