Copyright © 2025 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 14 No. 1 Februari 2025

Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Juninarita[1], Maximus Gorky Sembiring[2], Otib Satibi Hidayat[3]
[1,2]Universitas Terbuka, Indonesia
[3]Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

[1]juninarita@gmail.com

Abstrak

Penelitian tentang OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan, namun masih ada kesenjangan dari hubungan antara ketiga variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan organizational citizenship behavior (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar dalam Gugus 5, Kecamatan Serpong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantiatif, data dikumpulkan dan dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian. Populasi sebanyak 443 guru, sampel terpilih sebanyak 82 dipilih menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 10 persen. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling dan proporsional sampling sehingga didapatkan sampel representatif, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja guru, dengan nilai-t sebesar 4,034. Motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tercermin dalam nilai-t sebesar 3,656. Temuan penelitian ini menjelaskan dampak OCB dan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan pembinaan OCB dan motivasi. Implikasi praktis adalah variabel OCB dan motivasi kerja dapat menjadi determinan prioritas dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: organizational citizenship behavior, motivasi kerja, kinerja guru, sekolah dasar, pendidikan

Pendahuluan

Munculnya berbagai masalah di dalam organisasi sebagai pertanda rendahnya manajemen kinerja, sehingga pemantauan atau evaluasi terhadap kinerja merupakan keputusan bijak yang diterapkan oleh pihak manajemen (Sismiati et al., 2022). Evaluasi kinerja ini semakin menguatkan bahwa peninjauan kinerja sebagai komponen yang prioritas sehingga membutuhkan pendekatan terstruktur dan terencana untuk mengelola kinerja (Ismail et al., 2022; Soenanto et al., 2020). Institusi pendidikan sebagai salah satu jenis organisasi yang memiliki masalah klasik dalam hal kinerja. Berbagai faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, salah satunya karena kualitas guru relatif masih rendah (Bumay et al., 2023; Darmawan & Mansur, 2019; Wahyu et al., 2021). Problematika kinerja guru tidak hanya bagi guru, namun juga turut memberikan andil besar terhadap peningkatan kualitas atau mutu pendidikan di Indonesia (Bumay et al., 2023).

Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kecakapan individu guru semata tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional di lingkungan kerja. Berbagai peneliti sebelumnya berfokus pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB (Amalia et al., 2021; Lie et al., 2022) dan motivasi kerja (Amna & Syahputra, 2022; Halimahturrafiah et al., 2023) yang berkontribusi dan secara empiris dapat meningkatkan kinerja guru. *Organizational Citizenship Behavior* merujuk pada perilaku sukarela di luar tugas-tugas formal yang diharapkan

dari seorang guru, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, atau memberikan sumbangan ide-ide konstruktif (Hidayat & Patras, 2022; Utari, 2023). Selain OCB, variabel lain yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong guru untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya (Halimahturrafiah et al., 2023). OCB dan motivasi kerja dapat mempengaruhi seberapa efektif guru dalam menyampaikan materi pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa OCB dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja khusunya organisasi pendidikan dalam hal ini sekolah. Namun, dalam pendidikan masih terdapat kekurangan penelitian yang menganalisis hubungan antara OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara lengkap. Fakta tersebut menjadi tujuan penelitian ini untuk mengisi kesenjangan dengan melakukan penelitian empiris yang mendalam tentang hubungan OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hubungan OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja guru telah menjadi topik yang penting dalam penelitian kependidikan sekaligus menjadi argumentasi penting untuk menganalisis kinerja guru. Pentingnya penelitian ini juga didukung oleh sejumlah penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya OCB yang mencakup perilaku sukarela di luar tugas-tugas formal, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa OCB dan motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja individu (Eliyana et al., 2019; Hulshof et al., 2020). Meskipun banyak penelitian telah membahas hubungan antara OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja individu, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam dunia pendidikan, khususnya dalam memahami interaksi antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru secara menyeluruh. Penelitian sebelumnya cenderung meneliti OCB dan motivasi kerja secara terpisah dalam mempengaruhi kinerja guru, sehingga belum ada kajian yang secara komprehensif menggambarkan bagaimana kombinasi dari kedua variabel ini secara simultan dapat meningkatkan kinerja guru.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan holistik dalam menganalisis pengaruh OCB dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru, yang masih jarang ditemukan dalam literatur kependidikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen pendidikan dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja guru. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Menguji interaksi antara OCB dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja guru.

Metode

Desain penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan *pre-determinded* berupa mengumpulkan dan menganalisis data serta interpretasi data yang kemudian menguji teori dengan merinci seluruh hipotesis penelitian. Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif yang dapat diukur secara numerik berupa hasil jawaban kuesioner yang diberi skala 1 sampai dengan 5; dan profil responden. Jenis data diperoleh dari tabulasi data hasil penyebaran kuesioner penelitian. Sumber data pada penelitian ini adalah data sumber data primer melalui kuesioner, dan sumber data sekunder melalui laporan kinerja guru. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli.

Copyright © 2025 The Author(s)

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar pada gugus 5 sebanyak 443 orang di Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Lebih lanjut bahwa sampel adalah sebagian data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode Slovin dengan rumus. Berdasarkan populasi sebanyak 443 orang dan *margin of error* 10%, maka diperoleh sampel sebanyak 82 guru. Pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling* dan *proporsional sampling* sehingga didapatkan sampel representatif.

Dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian menggunakan kuesioner. Setiap kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu pertama berisi pengantar kuesioner penelitian disertai dengan data responden. Pada bagian kedua berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja, dan kinerja guru. Pengukuran pertanyaan kuesioner dengan menggunakan model skala *Likert*, dimana responden diminta untuk mengindentifikasi terhadap berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Pada pengujian validitas, didasari atas *Scale Corrected Item-Total Correlation* pada aplikasi SPSS, kemudian dibandingkan dengan R Tabel dengan probabilitas 0,05. Pengujian reliabilitas merujuk pada output *Cronbach's Alpha,* apabila nilainya sebesar 0,60 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa suatu variabel atau konstruk dapat diandalkan.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama. Pertama, penelitian lapangan (*field research*) dilakukan di sekolah-sekolah pada Gugus 5 Kecamatan Serpong untuk memperoleh data primer langsung dari responden. Kedua, penelitian kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan mengumpulkan referensi dari jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan penelitian ini. Prosedur tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian: (1) untuk menganalisis tingkat pengaruh OCB terhadap kinerja guru pada Gugus 5 Kecamatan Serpong; (2) untuk menganalisis tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Gugus 5 Kecamatan Serpong; dan (3) untuk menganalisis tingkat pengaruh OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta o + \beta 1X1.1 + \beta 2X1.2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = variabel terikat yaitu kinerja guru
X1.1 = variabel bebas OCB
X1.2 = variabel bebas motivasi kerja
β0 = konstanta
β1, β2, β3 ... + = konstanta regresi
ε = *standard error*

OCB adalah perilaku guru yang bersifat sukarela tanpa ada perintah dan tidak ada paksaan dari organisasi dalam mengedepankan kemajuan dan kepentingan organisasi. Dimensi OCB terdiri dari *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtessy,* dan *civic virtue*. Motivasi kerja adalah dorongan, hasrat, atau keinginan yang dimiliki oleh seorang guru untuk mencapai tujuan dan berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaannya sebagai pendidik. Dimensi motivasi kerja terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kinerja guru adalah penilaian terhadap kemampuannya dalam menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, berinteraksi dengan siswa dengan baik, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dan berkontribusi pada pengembangan pendidikan. Dimensi kinerja guru terdiri dari menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian hasil belajar.

Hasil

Profil Responden

Hasil pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner menunjukkan beberapa informasi tentang profil responden seperti jenis kelamin, unit kerja (sekolah), pendidikan terakhir, usia responden, dan masa kerja ditunjukkan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Frekuensi identitas responden

Uraian		Frekuensi	Persentase
Laki-Laki		11	13,4
Perempuan		71	86,6
	Total	**82**	**100**
SD Al-Madinah		4	4,9
SD Al-Azhar BSD		10	12,2
SD Al-Fath SBD		17	20,7
SD Islam Mekar Jaya		3	3,7
SD Islam Raudah BSD		10	12,2
SD Jemari Nusantara		2	2,4
SD Quran Al Ihsan		2	2,4
SD Sampoerna BSD		5	6,1
SD Santo Antonius Padua		3	3,7
SD Sinar Cendekia		7	8,5
SDN Lengkong Gudang Timur		3	3,7
SDN Lengkong Gudang		6	7,3
SDN Lengkong Wetan 01		5	6,1
SDN Lengkong Wetan 02		5	6,1
	Total	**82**	**100**
Strata 1		80	97,6
Strata 2		2	2,4
	Total	**82**	**100**
kurang 25 tahun		7	8,5
25 - 30 tahun		25	30,5
31 - 36 tahun		20	24,4
lebih dari 36 tahun		30	36,6
	Total	**82**	**100**
kurang dari 1 tahun		4	4,9
1 - 5 tahun		31	37,8
6 - 10 tahun		17	20,7
lebih dari 10 tahun		30	36,6
	Total	**82**	**100**

Tabel 1 menunjukkan adanya perbedaan proporsi gender yang cukup signifikan, dengan mayoritas responden adalah perempuan. Terdapat 14 sekolah yang berpartisipasi dengan jumlah guru yang bervariasi dari masing-masing sekolah, yang secara total melibatkan 82 orang guru. Profil responden berdasarkan unit kerja atau sekolah. Sebanyak 80 orang guru dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1), kemudian hanya 2 orang guru dengan pendidikan terakhir Magister (S2). Sebanyak 7 orang responden (8,5%) berada dalam kelompok usia kurang dari 25 tahun. Sebanyak 20 orang responden (24,4%) berada dalam kategori usia 31 hingga 36 tahun.

Pengujian instrumen penelitian

Pengujian instrumen penelitian disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Uji instrumen penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kode	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket
	0,808	X1.1	0,784	

Copyright © 2025 The Author(s)

Organizational citizenship behavior		X1.2	0,774	Valid
		X1.3	0,816	
		X1.4	0,790	
		X1.5	0,834	
		X1.6	0,780	
		X1.7	0,788	
		X1.8	0,783	
		X1.9	0,777	
		X1.10	0,776	
Motivasi Kerja	0,830	X2.1	0,809	Valid
		X2.2	0,796	
		X2.3	0,785	
		X2.4	0,787	
		X2.5	0,836	
		X2.6	0,799	
Kinerja Guru	0,875	Y1.1	0,858	Valid
		Y1.2	0,843	
		Y1.3	0,850	
		Y1.4	0,852	
		Y1.5	0,854	
		Y1.6	0,865	

Berdasarkan uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa variabel OCB, motivasi kerja dan kinerja guru telah memenuhi standar instumen dalam uji validitas maupun reliabilitas.

Uji Hipotesis

Hasil perhitungan model regresi berganda ditunjukkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisian Regresi (β)	Standar Error	t-Hitung	P-value	F-Hitung	P-value	*Adjusted R-Square*
Konstanta	*0,702*	*0,518*	*1,354*	*0,180*			
OCB	0,389	0,096	4,034	0,000	19,286	0,000	0,311
Motivasi Kerja	0,428	0,117	3,656	0,000			

Koefisien regresi variabel OCB sebesar 0,389. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel OCB terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dimaknai dengan peningkatan kualitas OCB akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,428. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dimaknai dengan peningkatan kualitas motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Nilai F hitung sebesar 19,286 > 2,934 (F tabel) dengan tingkat signifikansi (F-statistic) 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi seluruh variabel independen (OCB dan Motivasi Kerja) memengaruhi variabel terikat (kinerja guru) secara signifikan.

Nilai probabilitas variabel OCB sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel OCB terhadap terhadap kinerja guru. Nilai probabilitas variabel motivasi kerja sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji statistik

diperoleh hasil bahwa variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil bahwa secara simultan variabel OCB dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,311, hal ini berarti 31,1% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi variabel OCB dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pembahasan

OCB terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru-guru yang memiliki tingkat OCB tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, tidak hanya dalam memenuhi tugas pokok mereka tetapi juga dalam berkontribusi pada lingkungan belajar yang lebih kondusif. Berdasarkan hasil jawaban responden, guru menunjukkan skor tinggi pada beberapa indikator kinerja, seperti perencanaan pembelajaran secara profesional (rerata 4.47), pelaksanaan penilaian yang transparan dan objektif (rerata 4.53), serta kreativitas dalam memulai pembelajaran (rerata 4.45). Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap sekolah dan peserta didik mereka akan lebih cenderung untuk melampaui tanggung jawab utama mereka, berpartisipasi aktif dalam pengembangan pembelajaran, serta menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja dan siswa.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Amalia et al. (2021), yang menyatakan bahwa OCB memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan antara passion kerja dan pemberdayaan dengan kinerja individu. Dalam penelitian ini, guru yang memiliki semangat kerja tinggi dan merasa diberdayakan oleh lingkungan sekolah mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja dalam merancang strategi pembelajaran atau berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi juga lebih aktif dalam mengelola bahan ajar setiap semester (rerata 4.29) dan mengembangkan metode pembelajaran inovatif (rerata 4.36). Dengan demikian, OCB menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Penelitian ini mendukung temuan dari Chandra et al. (2021), yang mengungkapkan bahwa OCB, kepemimpinan, karakteristik individu, dan kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki karakteristik adaptif dan inovatif cenderung lebih aktif dalam mengembangkan metode pengajaran yang menarik dan efektif. Kepemimpinan sekolah yang suportif dapat meningkatkan motivasi guru untuk terlibat dalam perilaku OCB, baik melalui pemberian penghargaan, dorongan profesional, maupun lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang menunjukkan OCB tinggi mampu menjalankan peran secara kreatif dan inovatif, yang menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti kemampuan beradaptasi dan inovasi juga berperan penting dalam mendorong OCB yang efektif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu wilayah tertentu, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke daerah lain dengan karakteristik pendidikan yang berbeda. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama, yang dapat membatasi pemahaman yang lebih mendalam terkait aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi OCB dan kinerja guru. Ketiga, penelitian ini belum memasukkan variabel

Copyright © 2025 The Author(s)

kepemimpinan sebagai faktor moderasi atau mediasi, padahal berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam memperkuat hubungan antara OCB dan kinerja individu.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian guna mendapatkan hasil yang lebih representatif di berbagai konteks pendidikan. Selain itu, pendekatan metode campuran (mixed methods) dapat digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif dengan wawancara atau observasi guna memahami faktor-faktor psikologis dan lingkungan yang memengaruhi hubungan antara OCB dan kinerja guru. Penelitian mendatang juga dapat memasukkan variabel kepemimpinan sebagai faktor mediasi atau moderasi untuk menguji sejauh mana kepemimpinan sekolah dapat memperkuat efek OCB terhadap kinerja guru. Selain itu, studi longitudinal dapat dikembangkan untuk melihat bagaimana hubungan antara OCB, motivasi kerja, dan kinerja guru berkembang dalam jangka waktu tertentu, terutama dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan atau perkembangan teknologi dalam pembelajaran.

Motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang kuat memungkinkan guru untuk menghadapi tantangan dengan lebih efektif dan berkomitmen pada peningkatan kualitas pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfathmi et al. (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang baik serta kepemimpinan kepala sekolah yang efektif terbukti meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong guru untuk mencapai performa terbaik dalam proses pembelajaran.

Penelitian lain seperti Phytanza & Burhaein (2020) juga memperkuat temuan ini, di mana motivasi kerja bersama dengan masa kerja dan sertifikasi guru berkontribusi positif terhadap kinerja guru kebutuhan khusus. Mereka menemukan bahwa guru yang termotivasi lebih siap menghadapi tantangan khusus dalam mengajar siswa berkebutuhan khusus. Motivasi kerja bertindak sebagai dorongan internal yang membantu guru beradaptasi dengan kondisi kerja yang spesifik dan memenuhi tuntutan profesional dengan baik.

Penelitian oleh Noor et al. (2019) mendukung hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Mereka menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian kami, di mana guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama dalam aspek-aspek seperti kesiapan mengajar, inovasi dalam proses pembelajaran, dan interaksi positif dengan siswa. Temuan penelitian ini memperkuat literatur yang ada tentang pentingnya motivasi kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru cenderung lebih produktif, terlibat secara emosional dalam proses pengajaran, dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah-sekolah.

Motivasi kerja yang kuat menjadi pendorong utama dalam menjalankan tugas sehari-hari, baik dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pengajaran, hingga melakukan evaluasi secara profesional. Salah satu indikator yang mendukung temuan ini adalah perencanaan pembelajaran secara profesional dengan nilai rerata sebesar 4,47. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung mempersiapkan materi pembelajaran dengan lebih baik dan teliti, sehingga mampu meningkatkan kualitas pengajaran. Kualitas persiapan ini mencerminkan komitmen mereka terhadap peningkatan proses belajar mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru.

Kesimpulan

Temuan penelitian ini memperkuat literatur yang ada mengenai pentingnya OCB dalam mempengaruhi kinerja guru. Dengan menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan terhadap pemahaman mengenai perilaku ekstra-peran dapat mendorong pencapaian hasil belajar yang lebih baik. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong guru untuk bekerja secara profesional, kreatif, dan inovatif. Hasil ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu di lingkungan pendidikan.

Disarankan agar lembaga pendidikan memberikan perhatian lebih pada upaya peningkatan OCB di kalangan guru, misalnya melalui pemberian penghargaan atas perilaku kewarganegaraan organisasional, pemberdayaan guru, dan pembinaan profesionalisme. Dengan demikian, OCB dapat terus berkembang sebagai faktor kunci dalam mendorong kinerja guru yang lebih baik. Sekolah dan pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi guru, misalnya dengan memberikan penghargaan, pengembangan profesional, dan dukungan psikologis. Program-program motivasi seperti pelatihan atau pengembangan kapasitas dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang hanya dilakukan pada guru di satu wilayah, sehingga generalisasi pada wilayah lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner, sehingga belum menggali secara mendalam. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan eksplorasi yang lebih mendalam dengan pendekatan kualitatif atau metode campuran, serta memperluas cakupan penelitian ke daerah lain agar temuan yang diperoleh lebih komprehensif dan aplikatif dalam bidang pendidikan.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pembimbing pertama dan kedua atas bimbingannya selama mengikuti studi magister pada Universitas Terbuka.

References

Amalia, P. R., Wahyuningsih, S. H., & Surwanti, A. (2021). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Passion and Empowerment on Job Performance. Jurnal Manajemen Bisnis, 12(2), 127–141. https://doi.org/10.18196/mb.v12i2.11035

Amna, N., & Syahputra, Y. (2022). Conditions of Work Motivation and Teacher Performance at Madrasah Tsanawiyah in North Sumatra. JPP (Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran), 29(2), 56–61. https://doi.org/10.17977/um047v29i22022p056

Bumay, A. F., Hariri, H., & Rini, R. (2023). Teacher Performance: Factors InfluencingTeacher Performance. International Journal of Educational Management and Innovation, 4(3), 181–193. https://doi.org/10.12928/ijemi.v4i3.8213

Chandra, J. A., G, N. N. P. M., & Qomariah, N. (2021). Impact of Organizational Citizenship Behavior, Leadership, Individual Characteristics and Competence on Teacher Performance. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA, 6(2), 244–257. https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.4091

Copyright © 2025 The Author(s)

Darmawan, A. T. A., & Mansur, M. (2019). The influence of teacher performance and motivation on the management of sports education learning set. Jurnal Keolahragaan, 7(1), 94–103. https://doi.org/10.21831/jk.v7i1.25057

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144–150. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Halimahturrafiah, N., Marsidin, S., Anisah, & Rifma. (2023). The Influence of Teacher Competence and Work Motivation on the Performance of State High School Teachers. Journal of Education Research and Evaluation, 7(3), 362–369. https://doi.org/10.23887/jere.v7i3.65937

Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2022). Improving Teacher Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Servant Leadership, Justice and Self-efficacy: Indonesian Teacher Perspective. Pedagonal : Jurnal Ilmiah Pendidikan, 6(2), 180–193. https://doi.org/10.55215/pedagonal.v6i2.5612

Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2020). Day-level job crafting and service-oriented task performance. Career Development International, 25(4), 355–371. https://doi.org/10.1108/CDI-05-2019-0111

Ismail, U., Sismiati, S., & Sulaiman, S. (2022). Characteristics of Position and Team Work with Employee Performance at the Public Works and Public Housing Office of Bogor Regency. Serat Acitya, 11(1), 106–115. DOI: https://doi.org/10.56444/sa.v11i1.995

Lie, D., Agustina, T., Susanti, D., Basriani, A., & Sudirman, A. (2022). Reflection on Teacher Organizational Citizenship Behavior: Antecedents of Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Job Satisfaction. Journal of Education Research and Evaluation, 6(1), 36–43. https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.38701

Noor, S., Suhaimi, & Wahyu. (2019). Relationship Principal Leadership to Work Motivation, Morale Teacher and Teacher Performance of State Junior High Schools. Journal of K6, Education, and Management, 2(1), 15–22. https://doi.org/10.11594/jk6em.02.01.03

Phytanza, D. T. P., & Burhaein, E. (2020). The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance. Universal Journal of Educational Research, 8(9), 4348–4356. https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080962

Sismiati, Sulaiman, S., & Mochamad, Y. (2022). Transformational Leadership and Organizational Commitments to Performance of State Civilians in the Local Government of East Luwu District. Quantitative Economics and Management Studies, 3(1), 77–83. https://doi.org/10.35877/454RI.qems856

Soenanto, T. W., Tairas, D. R., Hannase, M., & Sulaiman, S. (2020). Analysis of employee performance drivers: Sustainable development efforts at the organizational level. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 436(1), 012025. DOI 10.1088/1755-1315/436/1/012025

Ulfathmi, U., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2021). The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance. Journal of Social Work and Science Education, 2(2), 160–168. https://doi.org/10.52690/jswse.v2i2.238

Utari, R. (2023). Indonesia high school teacher's organizational citizenship behavior. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, 16(2), 116–123. https://doi.org/10.21831/jpipfip.v16i2.61004

Wahyu, S., Rizal, F., & Syah, N. (2021). Teacher Performance Analysis in the Learning Process. Journal of Education Research and Evaluation, 5(1), 67. https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.30758

---Halaman ini sengaja dikosongkan---