

## Pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai anteceden pada guru sekolah dasar Wedarijaksa Kabupaten Pati

<sup>1</sup>Arry Yudha, <sup>2</sup>Slamet Utomo, <sup>3</sup>Erik Aditia Ismaya

<sup>1,2,3</sup>Pascasarjana Pendidikan Dasar Universitas Muria Kudus, Indonesia

<sup>1</sup>[arrayyudha26@guru.sd.belajar.id](mailto:arrayyudha26@guru.sd.belajar.id), <sup>2</sup>[slamet.utomo@umk.ac.id](mailto:slamet.utomo@umk.ac.id), <sup>3</sup>[erik.aditia@umk.ac.id](mailto:erik.aditia@umk.ac.id)

### Abstract

This study aims to analyze the effect of the teacher's professional allowance on the performance of elementary school teachers in Wedarijaksa District, Pati Regency through OCB. The approach in this research is a quantitative approach, because this research is presented with numbers. This type of research is explanatory research or confirmatory research, namely research that explains causal influences and examines the relationship between several variables through several hypotheses or explanatory research. In this study, several techniques will be used to collect research data, namely observation, literature study, interviews/questionnaire interviews. The population in this study were all 151 elementary school teachers in Wedarijaksa District, Pati Regency. The results showed that the teacher's professional allowance has a significant effect on teacher OCB. The higher the teacher's professional allowance, the higher the teacher's OCB. From this study it is suggested that: teacher certification allowances are provided by the government so that teachers can increase their work motivation and performance so that self-awareness is needed for teachers so that the program can run optimally.

**Keywords:** TPG, Performance, OCB.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati melalui OCB. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui beberapa hipotesis atau penelitian penjelasan. Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data penelitian, yaitu observasi, Studi Pustaka, Wawancara/Interview Kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati sebanyak 151 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan terhadap OCB guru. Semakin tinggi tunjangan profesi guru maka akan meningkatkan OCB guru. Dari penelitian ini disarankan, bahwa: tunjangan sertifikasi guru diberikan oleh pemerintah agar guru dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya sehingga perlu kesadaran diri bagi guru agar program dapat berjalan dengan optimal.

**Kata Kunci:** TPG, Kinerja, OCB.

### 1. Pendahuluan

Arus demokratisasi global telah menekan pemerintahan di berbagai belahan dunia ke arah pencapaian “*good governance*” yang setidaknya memiliki tiga pilar utama, yaitu transparansi, akuntabilitas dan partisipasi (UNDP, 2019). Dampak dari arah baru pemerintahan ini tidak hanya terjadi pada sektor pemerintahan saja, namun merambah pada berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, terutama isu-isu yang terkait dengan pelayanan publik yang utama seperti sektor kesehatan, pendidikan

dan kesejahteraan masyarakat. Sektor pendidikan dipandang sebagai suatu sektor strategis dalam pembangunan dewasa ini, pada tataran global, dunia sedang memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge based economy*). Pandangan ini mempercayai bahwa pertumbuhan ekonomi, kemakmuran dan kesejahteraan suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan dan kemampuannya menguasai ilmu pengetahuan.

Di Indonesia, tuntutan penyelenggaraan pelayanan pendidikan yang berazaskan “*good governance*” semakin menguat, terutama setelah bergulirnya era reformasi tahun 1998. Karakteristik kebijakan pembangunan sektor pendidikan yang lama cenderung menekankan dominasi peran pemerintah pusat dalam pengaturan pendidikan, kebijakan seperti ini berakibat pada penyeragaman dan pemusatan pengelolaan pendidikan yang berdampak pada lemahnya aktualisasi kapasitas pendidikan. Prinsip *good governance* menekankan pada akuntabilitas publik. (Alini, 2014:51)

Secara konseptual kebijakan tersebut memberikan ‘angin segar’ dan harapan yang optimistik bagi kemajuan pendidikan di Indonesia. Namun ada beberapa hal yang perlu dicermati, terutama terkait dengan dampak perubahan status tersebut yang kenyataannya menyisakan banyak persoalan terkait dengan struktur organisasi, manajemen, rekrutmen mahasiswa dan urusan finansial. Menurut Balitbang Depdiknas (2020), guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91 %, swasta 58,26 %. Oleh karena itu, guru harus memiliki kinerja dan perilaku yang benar.

Kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa perilaku dalam diri guru SD di Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati berbeda satu sama lain. Ada diantara guru yang memperlihatkan perilaku dengan keinginan untuk selalu membantu rekan kerja, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan toleransi terhadap situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja serta selalu sungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan, selalu ada ide kreatif untuk pengembangan sekolah. Hal ini terlihat ketika ada pertemuan atau rapat-rapat internal, guru ini akan aktif mengemukakan ide-idenya. Sebaliknya juga ada diantara guru dengan perilaku yang kurang menghargai peraturan yang berlaku dalam organisasi seperti kurang menaati ketentuan jam kerja dengan beristirahat sebelum waktunya serta melebihi waktu istirahat, mengabaikan tugas yang diberikan dan pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja serta kadang ditemukan guru berada di tempat umum bukan karena dinas, kurang toleransi terhadap situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja, dan rendahnya kemampuan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja. Secara konkrit indikasi tersebut dapat terlihat dari adanya guru yang tidak mampu bekerja dalam tim kerja. Guru ini lebih senang melaksanakan pekerjaan secara individual, sehingga ketika dihadapkan pada bidang pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim, guru tersebut kelihatan tidak produktif. Karyawan umumnya bekerja untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Tidak ada ide kreatif untuk disumbangkan bagi kemajuan sekolah, padahal ditengah persaingan saat ini dibutuhkan SDM yang handal yang mempunyai ide kreatif dengan cara melakukan perubahan internal dalam organisasi. Suatu organisasi tidak bisa dikatakan dinamis apabila masih ada karyawan yang merasa kurang nyaman dalam bekerja dan menganggap organisasi bukan bagian dari dirinya tapi hanya sebuah keterpaksaan. Bahkan guru tersebut juga kurang menghargai pendapat guru lain dalam tim kerjanya.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sekolah yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh sekolah dalam periode tertentu. Hal tersebut sesuai dengan konsep kinerja yang terbagi dalam 3 (tiga) bagian yakni kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja sekolah. Guru harus memiliki kinerja dan OCB yang benar-benar optimal untuk sekolah. Ada berbagai pendapat yang dikemukakan oleh ilmuwan mengenai kinerja atau prestasi. Secara epistemologi, kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan sekolah, sedangkan Mangkunegara (2018:9) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Organ (1988) berpendapat bahwa OCB sebagai indikator kinerja pekerjaan yang bukan hanya mengukur kapan guru mencapai kebutuhan kerja tetapi juga mengukur perilaku yang spontan dan inovatif. OCB mendukung kinerja sekolah dengan melancarkan kegiatan sosial sekolah (Smith dalam Titisari, 2014:13)

Menurut Gulzar (2016) guru yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga sekolah akan lebih baik dengan adanya guru yang perilaku baik Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja sekolah secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku guru dalam suatu sekolah. Menurut Organ *et.al* dalam Titisari (2014:23), perilaku yang menjadi tuntutan sekolah pada guru tidak hanya perilaku *in-role*, tapi juga perilaku *ekstra-role*.

Perilaku *ekstra-role* adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal (Smith *et al.*, 1983:2) dalam Titisari (2014:44). OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah guru” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Organ *et.al* dalam Titisari (2014:44), mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* sekolah tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas sekolah. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja guru sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

OCB membantu mengubah suasana sekolah yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerjasama. Diharapkan dengan suasana yang seperti itu maka ketegangan di antara para guru dapat dikurangi dan karena suasana yang mendukung diharapkan produktivitas guru meningkat, sehingga akan tercapai keefektifan dengan keefisienan. Hal ini juga dibenarkan oleh Organ *et.al* dalam Titisari (2014:25), yang mengungkapkan bahwa OCB dapat melicinkan dan melancarkan kehidupan sosial dalam suatu organisasi.

OCB merupakan perilaku individual bebas untuk menentukan, yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi sekolah lebih efektif (Organ *et.al*, 2006:28). Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi dari sekolahnya.

Peningkatan OCB guru dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan OCB. Untuk dapat meningkatkan OCB guru maka sangat penting bagi sekolah untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Menurut Organ *et al.* (2006:10) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, pertama faktor internal yang berasal dari diri guru sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian. Kedua, OCB dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar guru, antara lain gaya kepemimpinan dan budaya sekolah. Faktor-faktor tersebut mampu membentuk terciptanya OCB.

Faktor yang dapat membentuk OCB, salah satunya yang tunjangan pegawai sebagai kompensasi. OCB dapat meningkat apabila kompensasi untuk pegawai dapat diberikan sesuai dengan kebutuhan.

Kesejahteraan merupakan faktor yang merupakan penyebab kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kesejahteraan guru yang mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah menerapkan kebijakan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dengan adanya tunjangan profesi guru. Hal ini merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam sektor pendidikan dengan memberikan tunjangan profesi guru untuk pendidik. Muslich (2017:8) menambahkan “peningkatan mutu guru lewat program tunjangan profesi guru ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.” Adapun Jalal et al, “*the new policy (teacher certification) is the culmination of several previous attempts to improve the quality of teachers as a means to improving the overall quality of education, following a number of preceding policies and strategies initiated to improve the quality an competency of teacher.*” Dengan adanya tunjangan profesi guru, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat dan pada gilirannya mutu pendidikan nasional akan meningkat pula. Ada yang berpendapat bahwa sejatinya tunjangan profesi guru adalah alat untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Bahkan yang lebih berani mengatakan bahwa tunjangan profesi guru adalah cara pemerintah untuk menaikkan gaji guru. Kata tunjangan profesi guru hanyalah kata pembungkus agar tidak menimbulkan kecemburuan profesi lain.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 mendefinisikan Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan Guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Sesuai Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 74 Tahun 2008, Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut: 1) memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi guru oleh Departemen, 2) memenuhi beban kerja sebagai guru, 3) mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya, 4) terdaftar pada departemen sebagai guru tetap, 5) berusia paling tinggi 60 tahun, 6) Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat bertugas. Guru yang profesional dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang studi yang diampunya. Pengakuan legalisasi profesional bagi guru dibuktikan melalui sertifikat pendidik yang diperoleh dari suatu proses yang sistematis yang disebut sertifikasi. Sertifikasi guru dalam jabatan sebagai salah satu upaya peningkatan mutu guru yang diharapkan akan meningkatkan mutu pendidikan. Guru dalam jabatan yang telah melalui persyaratan dapat mengikuti sertifikasi melalui : 1) pemberian sertifikasi pendidik secara langsung (PSPL), 2) portofolio (PF), 3) pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG), 4) pendidikan profesi guru (PPG). Yuliandri dan Tahrin (2017) menemukan bahwa tunjangan profesi guru meningkatkan OCB dan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati melalui OCB.

## 2. Metode

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka (Sugiyono, 2017:14). Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui beberapa hipotesis atau penelitian penjelasan (Kuncoro, 2014:52). Penelitian ini menjelaskan antara variabel independen yaitu tunjangan profesi guru dengan variabel dependen yaitu OCB dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati sebanyak 151 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Hidayat, 2017:60). Cara ini dilakukan apabila populasinya kecil dan istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2017:217). Sampel sebanyak 151 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi Pustaka, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling* atau SEM) dengan menggunakan paket program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 18 dan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Window versi 18. Penggunaan SEM memungkinkan peneliti untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, mengkonfirmasi ketepatan model sekaligus menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain.

### 3. Hasil Dan Diskusi

#### 3.1 Hasil

Evaluasi Asumsi *Structural Equation Modelling* (SEM)

Evaluasi asumsi SEM ini dibedakan atas empat macam, yaitu: ukuran sampel, uji *outlier*, uji normalitas dan uji multikolinieritas

##### 1) Ukuran Sampel

Dalam pemodelan SEM ukuran sampel yang harus dipenuhi ada dua macam, yaitu: pertama, antara 100-200 sampel (Hair *et al.* 1998) atau kedua, menggunakan perbandingan 30 observasi untuk setiap *estimated* parameter. Dengan jumlah sampel sebanyak 151 guru Sekolah Dasar Wedarijaksa Kabupaten Pati maka sampel dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi tentang jumlah sampel.

##### 2) Hasil Uji *Outlier*

Uji *outlier* merupakan penelusuran data yang ekstrim yang berbeda dengan pengamatan data lainnya, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi (Hair *et al.* 1998:321). *Outlier* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun secara multivariat yaitu muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimiliki dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Apabila terjadi *outlier* dapat dilakukan perlakuan khusus pada *outlier*-nya asal diketahui bagaimana munculnya *outlier* tersebut. Deteksi terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan memperhatikan nilai *Mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai *Chi Squares* pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar jumlah variabel indikator pada tingkat signifikansi  $p < 0,05$  (Ghozali, 2018:185).

Hasil uji *outlier* pada penelitian nampak pada *Mahalanobis distance* atau *Mahalanobis d-squared*. Untuk menghitung nilai *Mahalanobis distance* berdasarkan nilai *Chi squares* pada derajat bebas 23 (jumlah variabel indikator) pada tingkat  $p < 0,05$  ( $\chi^2_{0,05}$ ) adalah sebesar 35,132 (berdasarkan Tabel distribusi  $\chi^2$ ). Jadi data yang memiliki jarak *Mahalanobis distance* lebih besar dari 35,132 adalah *multivariate outlier*. Hasil uji *outlier* pada lampiran 7 menunjukkan bahwa tidak ada satupun kasus yang memiliki nilai *Mahalanobis distance* lebih besar dari 35,132 maka dapat disimpulkan tidak ada *multivariate outlier* dalam data penelitian.

##### 3) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur kenormalan data secara univariat maupun multivariat. Pengujian asumsi normalitas dilakukan dengan menghitung statistik-z untuk *skewness* dan kurtosis data, yaitu dilihat dari *Critical Ratio (CR)* dalam *assessment of normality*. Pada  $\alpha = 5,00$ , jika nilai CR berada nilai *critical ratio* di bawah nilai absolut  $\pm 1,96$  data tersebut berdistribusi normal, secara univariat atau multivariat (Ghozali, 2018:128). Data variabel-variabel penelitian, seluruhnya memiliki nilai *critical ratio* di antara -1,96 sampai +1,96. Ini membuktikan tidak terjadi pelanggaran asumsi normalitas SEM pada input data penelitian ini.

##### 4) Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat diindikasikan dari determinan matriks varians-kovarians data variabel eksogen. Nilai determinan yang kecil mengindikasikan adanya gejala multikolinieritas. Jika hal itu terjadi, maka data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Ghozali, 2007:230). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai determinan matriks varians-kovarians = 0,111 (lampiran 7). Nilai ini relatif besar, dan dapat digunakan sebagai ukuran indikasi bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel eksogen.

##### 5) Hasil *Structural Equation Modelling* (SEM)

###### a) Uji Model

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka variabel pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (exogenous variabel) dan variabel endogen (*endogenous variable*). Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model. Variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk, termasuk dalam kelompok variabel eksogen adalah tunjangan profesi guru (X1), motivasi (X2), dan

variabel endogen OCB (Z) dan kinerja guru (Y). Hasil uji konstruk model awal disajikan pada dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices*. Kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices***

<i>Goodness of fit Indices</i>	<i>Cutt of value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	453,333	<i>Marginal Fit</i>
<i>Significane Probality</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,082	<i>Goodness Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,791	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,745	<i>Marginal Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 3,00$	2,006	<i>Goodness Fit</i>
TLI	$\geq 0,95$	0,823	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,95$	0,842	<i>Marginal Fit</i>

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa model layak digunakan dengan mengamsumsikan prinsip *Parsemony* memenuhi kriteria karena sudah ada lebih dari satu memenuhi sehingga model ini layak digunakan.

Evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria *goodness of fit indices* semua sudah memenuhi kriteria dan sudah mendekati nilai kritis yang disarankan. Dengan demikian, merujukpada prinsip *parsimony*, model secara keseluruhan dapat dikatakan telah sesuai dengan data dan dapat di analisis lebih lanjut. Setelah diketahui gambaran hubungan antara variabel-variabel penelitian ini maka selanjutnya akan dipaparkan hasil pengujian hipotesis. Dalam hal ini akan disajikan nilai koefisien jalur antar variabel berikut signifikansi hasil uji hipotesis pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis**

Variabel	Koefisien Jalur	C.R	Probabilitas	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,849	2,727	0,467	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,481	4,664	0,000	Signifikan
$X_1 \rightarrow Z$	0,803	7,682	0,000	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,020	5,465	0,004	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,930	5,661	0,009	Signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB guru. Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara tunjangan profesi guru terhadap OCB adalah sebesar 0,803 dengan nilai C.R 7,682 lebih dari nilai kritis yang disyaratkan sebesar 2. Hasil ini mendukung (menerima) hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB guru Sekolah Dasar Wedarijaksa Kabupaten Pati.

**3.2 Diskusi**

Faktor OCB dan kinerja guru merupakan sesuatu yang penting di dalam suatu instansi karena banyak penelitian menunjukkan bahwa OCB berhubungan dengan peningkatan kinerja guru. Berdasarkan analisis data sebelumnya dapat diketahui bahwa beberapa faktor sumber daya manusia antara lain tunjangan profesi guru berpengaruh terhadap OCB dan kinerja. Hasil tersebut didukung pula dengan hasil analisis deskriptif jawaban responden terhadap variabel tunjangan profesi guru, OCB dan kinerja. Hasil penelitian tersebut dijelaskan selengkapnya sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis SEM, tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian ini terlihat pengaruh secara langsung tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru Sekolah

Dasar Wedarijaksa Kabupaten Pati adalah signifikan. Hal itu berarti bahwa hipotesis yang menyatakan tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti.

Berdasarkan hasil penilaian responden diketahui bahwa tunjangan profesi guru yang dipersepsikan secara baik oleh guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan tunjangan profesi guru dilakukan dengan cukup baik yang kemudian meningkatkan kinerja yang baik pula bagi guru. Tetapi dalam implementasinya kinerja yang baik tidak hanya didukung oleh tunjangan profesi guru tetapi juga dari kemampuan lain yang mendukung terselesainya pekerjaan.

Hasil studi ini konsisten dengan penelitian Kartini dan Setiawan (2019) bahwa tunjangan profesi guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Tunjangan profesi guru akan dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Tetapi dalam penelitian ini tunjangan profesi guru tergantung dengan kinerja guru yang tergantung pada kinerja guru secara individu.

OCB dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Mereka sering dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. Penelitian mengenai OCB secara intensif dilakukan sejak pengenalannya hampir dua puluh tahun yang lalu (Bateman dan Organ, 1983). Mayoritas penelitian OCB telah fokus pada pengaruh OCB pada kinerja individual dan organisasional.

Hasil penelitian menunjukkan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wedarijaksa Kabupaten Pati. Artinya bahwa perilaku guru akan berperan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wedarijaksa Kabupaten Pati. Hal ini dikarenakan guru mempunyai kepekaan yang tinggi untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan, karena perilaku ini merupakan perilaku kerja hanya terkait pada tugas formalnya dengan mengharapkan pengakuan atau kompensasi dan memberikan kontribusi bagi keefektifan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan Vanindya *et al.* (2016) yang menemukan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja guru. Perilaku OCB yang semakin meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja guru nantinya.

#### 4. Kesimpulan

Tunjangan profesi guru berpengaruh langsung terhadap OCB guru Sekolah Dasar Wedarijaksa Kabupaten Pati. Hasil studi ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan terhadap OCB guru. Semakin tinggi tunjangan profesi guru maka akan meningkatkan OCB guru Sekolah Dasar Wedarijaksa Kabupaten Pati.

#### 5. Referensi

- Sindi, L dan Alini, G, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara Witel Bekasi, *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. V No 3 Desember 2014.
- Ghozali, I. 2018. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 18. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2015, *MSDM, Edisi Revisi*, Jakarta ,PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shahzad, Fakhar, Zahid Iqba, Muhammad Gulzar, 2016, *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*, *Journal of Business Studies Quarterly*, Volume 5, Number 2
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizhenship Behaviour (OCB) Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana media.
- Vanindya. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizhenship Behavior (OCB) Pada Karyawan STIE Mandala Jember*.