



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 LEUWILIANG

Skripsi

Diajukan oleh:

Devi Hernita

021115006

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2019

ABSTRAK

DEVI HERNITA, 021115006 Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, “Hubungan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang” di bawah bimbingan Tutus Rully dan Nancy Yusnita.

Peran pendidikan sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu negara yang berperan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pengajaran. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja guru. Hasil kinerja guru dapat dilihat dari hasil supervisi kunjungan yang dilakukan oleh kepala sekolah, namun dari hasil rata-rata supervisi semester II mengalami penurunan, hal ini berkaitan dengan adanya ketidakpuasan yang diterima oleh guru. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi berdampak pada *turnover* guru yang tinggi. Karyawan yang puas akan mengarah pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMA Negeri 1 Leuwiliang belum berjalan dengan baik, hal ini dikaitkan dengan pernyataan bahwa perilaku guru dalam menolong rekan kerjanya masih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang. Dalam penelitian ini menggunakan verifikatif dengan metode *explanatory survey* serta menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* total atau populasi yang berjumlah 51 guru. Metode analisis yang digunakan yaitu korelasi *product moment*, korelasi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang yang dilihat dari hasil korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,730 serta adanya hubungan positif yang kuat antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang yaitu sebesar 0,793. Selain itu terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama dengan kinerja guru yang dilihat dari hasil korelasi berganda yaitu sebesar 0,831.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja.

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR (OCB) DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1
LEUWILIANG

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tutus Rully'.

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR (OCB) DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1
LEUWILIANG**

Skripsi

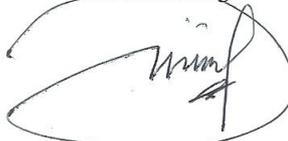
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Sabtu, Tanggal: 04/ Mei/ 2019

Devi Hernita

021115006

Menyetujui,

Ketua Sidang



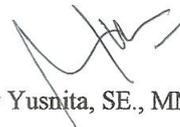
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Tutus Rully, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 LEUWILIANG”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, semangat serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan sekaligus ketua komisi pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis.
3. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM., selaku anggota komisi pembimbing yang telah memberikan pengarahan serta bantuannya kepada penulis.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama proses pembelajaran.
5. Seluruh staf tata usaha, koordinator seminar dan perpustakaan, atas segala bantuan selama proses penyusunan proposal penelitian hingga selesai.
6. Kepala sekolah, guru-guru serta staf tata usaha di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Leuwiliang, yang telah membantu proses penyusunan proposal ini.
7. Keluarga tercinta Ibuku Saraswati, Ayahku Hermansyah (Alm.), kakak dan adikku yang selalu memberi semangat, dukungan serta motivasi kepada penulis.
8. Bapak H. Sriyono dan Supriyono yang begitu tulus membiayai penulis selama kuliah.
9. Fili Perwira yang senantiasa memberi semangat dan motivasi kepada penulis.
10. Teman seperjuanganku kelas A dan B Manajemen 2015 yang selalu memberikan semangat untuk penulis.
11. Pejuang S.M. yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada penulis.
12. Teman-teman Konsentrasi Sumber Daya Manusia dan juga sahabatku Santi Kurnia Putri, Dinar Sukma Putri, Isti Kemala Dewi, Dini Indah Lestari, Julia Nurnaeni, Erlia Revi, Mila Rachmawati, Susilawati, dan Rizky Lestari yang telah memberikan semangat dan masukan kepada penulis.
13. Teman-teman angkatan 2015 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan semangat dan masukan kepada penulis.

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas segala bantuan dan motivasinya baik secara moral maupun materil.

Semoga segala bimbingan, bantuan dan ketulusan semuanya kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Swt. Akhir kata penulis berharap, semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya serta pada umumnya bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bogor, April 2019

Penulis,

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	9
1.2.1. Identifikasi Masalah	9
1.2.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1. Maksud Penelitian	9
1.3.2. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Kepuasan Kerja	11
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja	11
2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja	12
2.2.3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	13
2.2.4. Faktor-faktor Ketidakpuasan Kerja	15
2.2.5. Teori-teori Kepuasan Kerja	16
2.3. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	18
2.3.1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .	18
2.3.2. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	19
2.3.3. Karakteristik <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	20
2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship</i> <i>Behavior (OCB)</i>	20
2.3.5. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	21
2.4. Kinerja Guru	22
2.4.1. Definisi Kinerja	22
2.4.2. Indikator Kinerja.....	23
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24

2.4.4.	Penilaian Kinerja	25
2.5.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	25
2.5.1.	Penelitian Sebelumnya	25
2.5.2.	Kerangka Pemikiran	27
2.6.	Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Jenis Penelitian	30
3.2.	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1.	Objek Penelitian	30
3.2.2.	Unit Analisis	30
3.2.3.	Lokasi Penelitian	30
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.4.	Operasionalisasi Variabel	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel	33
3.6.	Metode Pengumpulan Data	33
3.6.1.	Data Primer	33
3.6.2.	Data Sekunder	34
3.7.	Metode Pengolahan Data	34
3.7.1.	Uji Validitas	34
3.7.2.	Uji Reliabilitas	35
3.7.3.	Koefisien Korelasi	36
3.7.4.	Analisis Koefisien Determinasi	36
3.7.5.	Hipotesis Statistik	37
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan SMA Negeri 1 Leuwiliang	38
4.1.2.	Kegiatan Usaha	38
4.1.3.	Struktur dan Uraian Tugas	39
4.1.4.	Profil Responden	41
4.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas	44
4.3.	Hasil dan Pembahasan	49
4.3.1.	Tingkat Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang	49
4.3.2.	Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di SMA Negeri 1 Leuwiliang.....	58
4.3.3.	Tingkat Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang	67
4.3.4.	Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Kinerja Guru	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Simpulan	81
5.2.	Saran	82

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Daftar Hasil Kegiatan Supervisi	3
Tabel 2.	Daftar Rata-rata Hasil Ujian Nasional Siswa/Siswi	4
Tabel 3.	Daftar Hasil Pra- <i>survey</i> mengenai Kepuasan Kerja	5
Tabel 4.	Daftar Absensi Guru SMA Negeri 1 Leuwiliang	6
Tabel 5.	Daftar Jumlah Guru SMA Negeri 1 Leuwiliang	7
Tabel 6.	Hasil Kuesioner Pra- <i>survey</i> mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	8
Tabel 7.	Ringkasan Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 8.	Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 9.	Skala <i>Likert</i>	33
Tabel 10.	Kriteria Penilaian	34
Tabel 11.	Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	36
Tabel 12.	Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 13.	Pendidikan Terakhir Responden	42
Tabel 14.	Lama Bekerja Responden.....	43
Tabel 15.	Total Data Responden	43
Tabel 16.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	44
Tabel 17.	Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	45
Tabel 18.	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru.....	46
Tabel 19.	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	47
Tabel 20.	Hasil Uji Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..	48
Tabel 21.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	49
Tabel 22.	Tanggapan Responden Mengenai “Merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan yang diinginkan”.....	50
Tabel 23.	Tanggapan Responden Mengenai “Tidak merasa terbebani saat menjalankan pekerjaan”	50
Tabel 24.	Tanggapan Responden Mengenai “Merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini”	51
Tabel 25.	Tanggapan Responden Mengenai “Merasa nyaman dan menikmati pekerjaan”	51
Tabel 26.	Tanggapan Responden Mengenai “Merasa ingin menghabiskan karir sebagai seorang guru”	52
Tabel 27.	Tanggapan Responden Mengenai “Tidak berfikir untuk mengganti profesi”	52
Tabel 28.	Tanggapan Responden Mengenai “Menyukai pekerjaan sebagai guru”	53
Tabel 29.	Tanggapan Responden Mengenai “Meyakini bahwa mengerjakan administrasi sekolah adalah tugas ”	53
Tabel 30.	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha menyikapi siswa yang bermasalah”	54

Tabel 31.	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha melakukan pendekatan kepada siswa”	54
Tabel 32.	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu”	55
Tabel 33.	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha datang ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan”	55
Tabel 34.	Tanggapan Responden Mengenai “Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”	56
Tabel 35.	Tanggapan Responden Mengenai “Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan”	56
Tabel 36.	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden	57
Tabel 37.	Tanggapan Responden Mengenai “Menggantikan tugas rekan yang berhalangan masuk kerja”	58
Tabel 38.	Tanggapan Responden Mengenai “Membantu rekan kerja dengan kemampuan yang dimiliki”	59
Tabel 39.	Tanggapan Responden Mengenai “Melakukan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah oleh kepala sekolah”	59
Tabel 40.	Tanggapan Responden Mengenai “Hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun musim, dan lain-lain”	60
Tabel 41.	Tanggapan Responden Mengenai “Menggunakan waktu istirahat dengan efisien”	60
Tabel 42.	Tanggapan Responden Mengenai “Menggunakan waktu kerja dengan maksimal”	61
Tabel 43.	Tanggapan Responden Mengenai “Mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja”	61
Tabel 44.	Tanggapan Responden Mengenai “Menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja”	62
Tabel 45.	Tanggapan Responden Mengenai “Bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan”	62
Tabel 46.	Tanggapan Responden Mengenai “Menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya”	63
Tabel 47.	Tanggapan Responden Mengenai “Memberitahu jika tidak hadir” ...	63
Tabel 48.	Tanggapan Responden Mengenai “Menghargai keputusan atasan terhadap kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat”	64
Tabel 49.	Tanggapan Responden Mengenai “Ikut serta dalam berbagai acara atau event di sekolah”	64
Tabel 50.	Tanggapan Responden Mengenai “Mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja”	65
Tabel 51.	Tanggapan Responden Mengenai “Melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah, seperti sikap ramah kepada tamu yang datang ke sekolah”	65

Tabel 52.	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden	66
Tabel 53.	Tanggapan Mengenai “Guru melakukan proses evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM”	67
Tabel 54.	Tanggapan Mengenai “Guru menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum”	68
Tabel 55.	Tanggapan Mengenai “Guru memeriksa kembali pekerjaan”	68
Tabel 56.	Tanggapan Mengenai “Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar”	69
Tabel 57.	Tanggapan Mengenai “Guru membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun ajaran”	69
Tabel 58.	Tanggapan Mengenai “Guru dapat menghasilkan nilai siswa sesuai KKM”	70
Tabel 59.	Tanggapan Mengenai “Guru melampaui target kurikulum”	70
Tabel 60.	Tanggapan Mengenai “Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan”	71
Tabel 61.	Tanggapan Mengenai “Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran”	71
Tabel 62.	Tanggapan Mengenai “Guru menyimpulkan materi pokok pelajaran di akhir pembelajaran”	72
Tabel 63.	Tanggapan mengenai “Guru menggunakan media belajar yang terdapat di lingkungan sekitar”	72
Tabel 64.	Tanggapan Mengenai ‘Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar’	73
Tabel 65.	Tanggapan Mengenai “guru melaksanakan tugas-tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai”	73
Tabel 66.	Tanggapan Mengenai “Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja/RPP”	74
Tabel 67.	Tanggapan Mengenai “Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu”	74
Tabel 68.	Tanggapan Mengenai “Absensi guru sesuai ketentuan”	75
Tabel 69.	Hasil Rata-rata Tanggapan Kepala Sekolah.....	76
Tabel 70.	Analisis Koefisien Korelasi Product Moment.....	77
Tabel 71.	Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	77
Tabel 72.	Analisis Koefisien Korelasi Product Moment.....	78
Tabel 73.	Korelasi Berganda Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Kinerja Guru	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Konstelasi Penelitian	29
Gambar 2. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	37
Gambar 3. Struktur Organisasi	39
Gambar 4. Grafik Jenis Kelamin Responden	41
Gambar 5. Grafik Pendidikan Terakhir Responden	42
Gambar 6. Lama Bekerja Responden.....	43
Gambar 7. Grafik Total Responden dilihat berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja di SMA Negeri 1 Leuwiliang.....	44

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Riset

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Koding Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),
dan Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, membuat persaingan sumber daya manusia yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang dapat diandalkan. Pendidikan juga menjadi alat untuk mencapai peradaban yang lebih baik. Pendidikan berperan dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi, dan moral, sehingga terciptanya manusia yang berkualitas.

Perilaku manusia yang berkualitas dalam konteks pendidikan adalah mutu *output* yang mampu memenuhi harapan masyarakat dan mampu menghadapi tantangan dalam setiap perubahan. Dalam literatur yang penulis baca dijelaskan bahwa tingkat mutu pendidikan sangat berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Hal ini menerangkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi, karena pendidikan berperan di dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan.

Di dalam dunia pendidikan, guru memegang posisi yang sangat penting dalam upaya menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik atau siswa dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Sebagai tenaga pendidik, guru menjadi faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, seorang guru harus meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik, karena pendidikan menuntut keterampilan profesi seorang guru untuk peningkatan mutu sekolah ke arah yang lebih baik.

Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar serta melaksanakan tanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan didasari kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Setiap tenaga kerja atau pegawai mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai serta mengevaluasi pembelajaran.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam literatur yang penulis baca dijelaskan bahwa guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Oleh karena itu, profesi guru harus terus dikembangkan agar tugas dan fungsi guru dapat berjalan sesuai aturan, sehingga terjadi proses pembelajaran yang berkualitas. Hal demikian dapat dilakukan melalui Penilaian Kinerja Guru (PK Guru).

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan membutuhkan guru yang mampu memberikan hasil kinerja yang baik, berkualitas, bekerja keras, dan loyal kepada sekolah. SMA Negeri 1 Leuwiliang merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan yang terletak di Kecamatan Leuwiliang, Bogor. SMA Negeri 1 Leuwiliang merupakan sekolah favorite bagi masyarakat, khususnya masyarakat di kawasan Bogor Barat. Sejak didirikan hingga saat ini SMA Negeri 1 Leuwiliang terbilang sebagai sekolah yang sering menorehkan prestasi. SMA Negeri 1 Leuwiliang sebagai lembaga pendidikan mempunyai kualitas yang sangat baik, hal ini dikarenakan SMA Negeri 1 Leuwiliang telah terakreditasi A. Dalam menghadapi persaingan di dunia pendidikan, SMA Negeri 1 Leuwiliang tentunya melaksanakan serangkaian strategi yang satu diantaranya adalah mengedepankan sumber daya manusia yang ada. Dalam hal ini ialah guru sebagai ujung tombaknya. Kualitas guru dapat dilihat dari kinerjanya, sedangkan kinerja tersebut salah satunya dapat dinilai berdasarkan hasil kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam pelaksanaannya supervisi dekat dengan istilah inspeksi, penilikan, pengawasan, penilaian atau evaluasi. Berikut ini adalah daftar hasil kegiatan supervisi tahun ajaran 2017/2018:

Tabel 1
Daftar Hasil Kegiatan Supervisi
Tahun Ajaran 2017/2018

No.	Semester I	Semester II	No.	Semester I	Semester II
1.	95	95	27.	85	85
2.	90	89	28.	85	87
3.	89	89	29.	89	87
4.	89	87	30.	90	90
5.	95	93	31.	95	94
6.	90	90	32.	89	88
7.	85	85	33.	90	89
8.	89	88	34.	90	90
9.	89	90	35.	89	89
10.	88	87	36.	85	85
11.	90	89	37.	90	90
12.	85	87	38.	89	87
13.	95	94	39.	95	95
14.	89	88	40.	90	90
15.	90	90	41.	89	89
16.	85	85	42.	90	89
17.	89	88	43.	89	88
18.	89	85	44.	95	90
19.	90	90	45.	85	85
20.	95	90	46.	90	88
21.	89	90	47.	87	85
22.	89	89	48.	88	85
23.	90	89	49.	95	95
24.	90	90	50.	89	87
25.	89	88	51.	90	89
26.	95	95			
Rata-rata				89,72	88,94

Sumber: SMA Negeri 1 Leuwiliang 2018

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai hasil kegiatan supervisi Tahun Ajaran 2017/2018 pada semester I sudah baik, namun pada semester II nilai rata-rata hasil kegiatan supervisi mengalami penurunan dari 89,72 menjadi 88,94. Hal ini menandakan bahwa kinerja guru mata pelajaran di SMA Negeri 1 Leuwiliang mengalami penurunan.

Selain itu, kinerja guru juga dapat dilihat dari hasil belajar siswa. Semakin baik kinerja guru, maka semakin baik pula hasil belajar siswa. Kecakapan siswa secara langsung dipengaruhi oleh kualitas pengajaran yang diselenggarakan oleh guru, sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Berikut ini merupakan rata-rata hasil Ujian Nasional siswa di SMA Negeri 1 Leuwiliang dari tahun 2017-2018:

Tabel 2
Rata-rata Hasil Ujian Nasional Siswa/Siswi
SMA Negeri 1 Leuwiliang Tahun 2017-2018

Program Studi	2017	2018
IPA	225,93	216,09
IPS	188,78	164,06

Bahasa	224,83	213,25
--------	--------	--------

Sumber: SMA Negeri 1 Leuwiliang 2018

Dari Tabel 2 di atas dapat kita lihat bahwa hasil ujian nasional siswa/siswi di SMA Negeri 1 Leuwiliang setiap tahunnya mengalami penurunan, hal ini menandakan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang mengalami penurunan. Dimana 225,93 merupakan jumlah rata-rata dari 4 mata pelajaran ujian nasional pada Program Studi IPA pada tahun 2017 adapun 4 mata pelajaran tersebut 3 diantaranya adalah mata pelajaran wajib yaitu Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Matematika serta 1 mata pelajaran pilihan sesuai dengan mata pelajaran pilihan tiap program studi yang siswa ambil. Pada tahun 2018 jumlah rata-rata hasil ujian nasional siswa pada program studi IPA, IPS maupun Bahasa mengalami penurunan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja guru. Jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan maka tingkat kinerja guru akan baik dan sebaliknya jika kepuasan kurang tercapai maka kinerja akan rendah.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang, maka peneliti melakukan observasi awal yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *pra-survey* yang terdiri dari indikator kepuasan kerja kepada 30 guru. Berikut merupakan hasil kuesioner *pra-survey* mengenai kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang:

Tabel 3
Hasil *Pra-survey* mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Kepuasan terhadap pekerjaan			
1.	Merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh sekolah	23	7
2.	Pekerjaan yang di lakukan saat ini sesuai dengan latar pendidikan	25	5
3.	Akan mengabdikan di sekolah ini untuk waktu yang lama	24	6
4.	Tidak berniat untuk mengajukan pengunduran diri	25	5
Kepuasan terhadap atasan			
5.	Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru terjalin dengan baik	20	10
6.	Kepala sekolah menegakkan disiplin dengan tegas	20	10
7.	Kepala sekolah terbuka atas ide-ide yang disampaikan oleh guru	19	11
8.	Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dalam mengajar	15	15
Kepuasan terhadap rekan kerja			
9.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	13	17
10.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	12	18
11.	Rekan kerja membantu disaat memerlukan bantuan dalam pekerjaan	14	16
Kepuasan terhadap promosi			
12.	Promosi jabatan diberikan pada guru yang berprestasi	18	12
13.	Sekolah memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk dapat naik jabatan	15	15
14.	Proses kenaikan jabatan di sekolah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	14	16
Kepuasan terhadap imbalan			
15.	Gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja yang	17	13

	diemban		
16.	Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki	15	15
17.	Merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	17	13

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan Tabel 3 di atas, memperlihatkan bahwa kondisi kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya guru yang memberikan kecenderungan jawaban tidak setuju. Berdasarkan data di atas, 17 guru tidak setuju mengenai hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, 18 guru tidak setuju mengenai suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik, 16 guru tidak setuju mengenai rekan kerja membantu disaat memerlukan bantuan dalam pekerjaan, serta 16 guru tidak setuju mengenai proses kenaikan jabatan di sekolah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.

Dalam literatur yang penulis baca dijelaskan bahwa faktor ketidakpuasan kerja dapat diukur dari tingkat ketidakhadiran atau absensi pegawai, jika pegawai kurang puas dengan pekerjaannya maka tingkat ketidakhadirannya cenderung tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Berikut ini merupakan daftar absensi guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang tahun ajaran 2017/2018:

Tabel 4

Daftar Absensi Guru SMA Negeri 1 Leuwiliang Tahun Ajaran 2017/2018

Absensi Guru Tahun Ajaran 2017/2018			
Semester I	Sakit	Izin	Alpa
Juli	-	-	-
Agustus	-	-	-
September	3	2	1
Oktober	-	3	-
November	5	8	1
Desember	-	-	-
Semester II	Sakit	Izin	Alpa
Januari	-	-	-
Februari	12	21	1
Maret	3	16	1
April	13	21	2
Mei	9	26	1
Juni	-	-	-

Sumber: SMA Negeri 1 Leuwiliang 2018

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat kita lihat bahwa jumlah ketidakhadiran guru pada semester II mengalami kenaikan yang cukup signifikan dimulai dari keterangan sakit, izin dan tanpa keterangan. Hal ini berkaitan dengan tingkat kinerja guru. Absensi dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan, dapat menghambat tanggung jawab guru dalam tugas mengajarnya, hal ini pula dapat menyebabkan kinerja guru menjadi tidak maksimal.

Dalam literatur yang penulis baca dijelaskan bahwa tolak ukur tingkat kepuasan mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar

kepuasannya. Tetapi paling tidak, ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya adalah kedisiplinan, moral kerja karyawan serta rendahnya *turnover*. Berikut ini merupakan daftar jumlah guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang dari tahun 2016-2018:

Tabel 5
Daftar Jumlah Guru SMA Negeri 1 Leuwiliang Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Guru	Guru Masuk	Guru Keluar	Jumlah Guru Akhir Tahun
2014/2015	55	5	-	60
2015/2016	60	-	4	56
2016/2017	56	-	5	51
2017/2018	51	-	-	51

Sumber: SMA Negeri 1 Leuwiliang 2018

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat kita lihat bahwa terjadi peningkatan jumlah guru pada tahun 2015. Namun pada tahun berikutnya terjadi penurunan jumlah guru, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Leuwiliang masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja yang tinggi dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, sedangkan pegawai yang kurang puas dikaitkan dengan tingkat *turnover* yang tinggi.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan mengarah pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mereka akan termotivasi untuk menunjukkan tingkah laku di luar kewajibannya. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu karyawan suatu organisasi dalam hal membantu sesama rekan kerja secara sukarela. Perilaku tersebut merupakan perilaku sosial yang positif dan bermakna untuk membantu keefektifan suatu organisasi. Sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini berhubungan dengan kinerja guru, karena tujuan suatu organisasi akan tercapai bila didukung dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi dari para guru.

Berikut merupakan hasil kuesioner pra-survey kepada 30 guru mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMA Negeri 1 Leuwiliang:

Tabel 6
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
<i>Altruism</i>			
1.	Bersedia menggantikan tugas rekan yang tidak masuk	10	20
2.	Bersedia membantu rekan kerja	25	5
3.	Bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan menangani tugasnya	25	5

<i>Conscientiousness</i>			
4.	Bersedia untuk datang tepat waktu	19	11
5.	Bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja	27	3
6.	Bersedia untuk tidak menambah waktu istirahat	24	6
<i>Sportmanship</i>			
7.	Bersedia menoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan	15	15
8.	Bersedia menoleransi sikap rekan kerja yang tidak menyenangkan	5	25
9.	Bersedia menoleransi sikap staff sekolah, siswa yang beragam dan tamu sekolah di luar jam kerja	13	17
<i>Courtesy</i>			
10.	Berhati-hati dalam bertindak agar tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap pekerjaan orang lain	30	0
11.	Bersedia untuk menghindari konflik dengan rekan kerja	30	0
12.	Bersedia menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan	5	25
<i>Civic virtue</i>			
13.	Bersedia mengikuti acara atau event di sekolah	13	17
14.	Peduli terhadap kelangsungan hidup sekolah	30	0
15.	Bersedia terlibat dalam pengembangan informasi sekolah	22	8

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 6 di atas, memperlihatkan bahwa masih rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang. Hal ini dapat dilihat dari 20 guru menyatakan tidak setuju mengenai menggantikan tugas rekan yang tidak masuk, 25 guru tidak setuju mengenai menoleransi sikap rekan kerja yang tidak menyenangkan, 17 guru tidak setuju mengenai menoleransi sikap staff sekolah, siswa yang beragam dan tamu sekolah di luar jam kerja, 25 guru tidak setuju mengenai menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan serta 17 guru tidak setuju mengenai mengikuti acara atau event di sekolah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang**”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya tingkat kinerja guru yang dapat dilihat dari penurunan nilai rata-rata hasil supervisi oleh Kepala Sekolah serta penurunan hasil Ujian Nasional siswa dari tahun ke tahun.
2. Masih tingginya tingkat *turnover* dan absensi pada guru.
3. Masih rendahnya kepuasan kerja guru.
4. Masih rendahnya OCB guru.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang?
2. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang?
3. Bagaimana tingkat kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti/menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (X) dengan kinerja karyawan (Y), serta menginterpretasikan hasil penelitian tersebut guna mengetahui seberapa besar hubungan kepuasan kerja dan OCB dengan kinerja guru, sehingga dapat memecahkan atau menyelesaikan permasalahan yang ada.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan bagaimana tingkat kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Leuwiliang.
2. Untuk menjelaskan bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMA Negeri 1 Leuwiliang.
3. Untuk menjelaskan bagaimana tingkat kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang.
4. Untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat menambah pengalaman penulis dan sekaligus penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.
2. Kegunaan Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan suatu permasalahan dan menjadi sumber informasi atau pemikiran sehingga dapat dipertimbangkan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja pada guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini merupakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Dessler (2011:31) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk melatih, menilai, memberi kompensasi, memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hartatik (2014:16) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangann segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan yang dilakukan di dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli:

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:246) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Greenberg dan Baron (2008:221) kepuasan kerja adalah sikap positif dan negative yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2015:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Kreitner & Kinicki (2010:170) kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang.

Menurut Colquitt et al (2015:105) kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008:202) indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi Pekerjaannya
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai Pekerjaannya
Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral Kerja
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan buku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku untuk menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
5. Prestasi Kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:860) indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan
Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap

menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. **Supervise**
Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervise yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.
3. **Organisasi dan manajemen**
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan pada karyawan.
4. **Kesempatan untuk maju**
Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. **Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial**
Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
6. **Rekan kerja**
Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antara rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat, sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
7. **Kondisi pekerjaan**
Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2.2.3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015:176-177) faktor penentu kepuasan kerja sebagai berikut:

1. **Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)**
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
2. **Hubungan dengan atasan (*supervision*)**
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memaksimalkan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan

pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*workes*)
Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*)
Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*)
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2015:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Greenberg dan Baron (2008:222) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Faktor yang berkaitan dengan individu
Yaitu berasal dari dalam individu yang membedakan antara individu dengan individu lainnya yang mampu menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
 - a. Kepribadian
 - b. Pekerjaan yang dimiliki individu
 - c. Pengaruh sosial dan kebudayaan
 - d. Usia dan pengalaman kerja
 - e. Jenis kelamin
 - f. Intelegensi
 - g. Status dan sensoritas

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi.

- a. Situasi dan kondisi pekerjaan
- b. Sistem imbalan
- c. Supervisi dan komunikasi
- d. Pekerja
- e. Keamanan
- f. Kebijakan organisasi
- g. Aspek sosial pekerjaan
- h. Kesempatan jenjang karir dan promosi

Menurut Hasibuan (2008:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan kerja.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.2.4. Faktor-faktor Ketidakpuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:118) faktor-faktor ketidakpuasan kerja sebagai berikut:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran Organisasi Perusahaan
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

2.2.5. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:120-121) menyatakan bahwa terdapat beberapa teori kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah input, *outcome*, *comparison person*, dan *equity inequity*. Wexley dan Yuki (1977) mengemukakan bahwa “*Input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. “*Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*”. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan “*Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person him self in a previous job*”. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*), maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969)

mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penilaian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur, dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka, baik yang menyenangkan (memberi kepuasan). Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene, factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Exceptanxy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Potter dan Lawyer. Ketika Davis mengemukakan bahwa “*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it*”. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana

seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang meyakinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Menurut Wibowo (2016:416) terdapat dua teori kepuasan kerja, yaitu:

1. *Two Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari bagian kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional karyawan

terhadap pekerjaannya. Adapun indikator kepuasan kerja adalah menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja dan kedisiplinan.

2.3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.3.1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Adapun pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Titisari (2014:5) *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Menurut Greenberg dan Baron (2008:433) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah bentuk informal perilaku individu yang dapat melampaui apa yang diharapkan bisa memberikan kontribusi pada kesejahteraan organisasi dan anggotanya.

Menurut Budihardjo (2014:161) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Menurut Griffin dan Moorhead (2014:80) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang secara positif memberikan kontribusi menyeluruh untuk organisasi.

Menurut Colquitt et al (2015:39) mengemukakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kegiatan pegawai yang dilakukan secara sukarela, yang menerima atau tidak menerima imbalan tetapi tetap berkontribusi kepada organisasi dalam meningkatkan kualitas keseluruhan dimana pekerjaan berlangsung.

2.3.2. Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ dalam Titisari (2014:7-8) indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai berikut:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

4. *Courtesy*
Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*.
5. *Civic Virtue*
Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Menurut Podsakoff et al (2009:123) indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu:

1. Menolong
Merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaannya.
2. Sportif
Merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul penentuan kerja tanpa komplain.
3. Inisiatif
Merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan.
4. Kepentingan Umum
Merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.
5. Loyalitas
Merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap perusahaan seperti menampilkan image positif mengenai perusahaan, membela perusahaan dari ancaman eksternal dan mendukung serta membela tujuan organisasi.
6. Sukarela
Merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.
7. Pengembangan Diri
Merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai.

2.3.3. Karakteristik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Kaswan (2015:280) terdapat 3 karakteristik OCB yaitu sebagai berikut:

1. OCB pada hakikatnya merupakan tindakan yang sukarela dan jauh melampaui tuntutan pekerjaan. Tidak seperti deskripsi pekerjaan formal yang ditulis dalam kontrak antara karyawan dan organisasi, karyawan tidak wajib terlibat dalam OCB, melainkan menunjukkan bahwa perilaku yang tidak

demikian itu bergantung pada kemauan dan keinginan karyawan dan tidak dibujuk dengan pengarahannya manajer atau siapapun.

2. OCB tidak secara langsung atau secara formal diakui oleh sistem *reward*. Meskipun terlibat dalam aktivitas yang mungkin meningkatkan penghasilan atau mempermudah promosi atas rekomendasi pimpinan. Namun, hal ini tidak dapat dijamin oleh persyaratan kontrak.
3. OCB secara agregat mempromosikan fungsi organisasi secara efektif dan efisien. Karakteristik ini diklarifikasi dengan contoh memberi bantuan kepada rekan kerja. Ketika banyak karyawan yang terlibat dalam perilaku tersebut dan berulang-ulang, hal itu akan meningkatkan efektivitas organisasi.

2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Berber dan Rofcanin (2012:196-199) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adapun faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Kepuasan Kerja
Sikap yang paling terkemuka setelah dipelajari secara luas dalam kaitannya dengan OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menyebabkan kinerja terutama terkonsentrasi pada sikap karyawan. Ketika karyawan termotivasi dari pemuas dalam dan luar diri mereka, mereka akan membalas bahkan melampaui persyaratan formal tugas mereka.
2. Kesan Karyawan
Karyawan dapat membantu orang lain dan membutuhkan tanggung jawab atas tugas tambahan untuk mendorong citra yang baik dirinya dalam organisasi. Ketika karyawan terlibat dalam OCB yang sedang diamati supervisor, maka supervisor dapat memberikan penghargaan kepada karyawan.
3. Kepribadian Karyawan
Bagi karyawan yang menilai tinggi pada dimensi keramahan, mereka mempunyai kecenderungan untuk membantu orang lain, berfikir positif dari rekan-rekan mereka dan mengantisipasi kebutuhan orang lain.
4. Kepemimpinan
Perilaku pemimpin dapat mendukung dalam membentuk perilaku OCB, hal ini dikarenakan perilaku pemimpin berperilaku baik kepada karyawan secara langsung atau tidak akan membantu karyawan dalam menyelesaikan persoalan, dan sebagai imbalannya karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas perilaku baik itu.
5. Karakteristik Tugas
Karakteristik tugas memiliki hubungan yang konsisten dengan perilaku OCB. Beberapa karakteristik tugas secara intrinsik yang memotivasi karyawan dalam mengerjakan tugas. Karakteristik tugas yang paling jelas termasuk

kemandirian dalam mengerjakan tugas, rutinitas dan tugas yang saling ketergantungan dalam tujuan.

6. Kelompok dan Organisasi

Kekompakan kelompok, kualitas hubungan antara anggota kelompok dan dukungan kelompok yang dirasakan erat kaitannya dengan OCB. Organisasi pun berperan dalam membentuk signifikansi OCB karyawan.

2.3.5. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Mariman (2015:16-18) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja
Karyawan yang membantu dan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dapat menjadi seorang karyawan yang lebih produktif. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* (contoh yang baik) ke seluruh unit kerja.
2. Meningkatkan produktivitas manajer
Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue*, akan membantu seorang manajer menerima saran dan umpan balik yang berharga dari pegawai untuk meningkatkan efektifitas unit kerja. Karyawan yang sopan, akan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan membantu manajer agar terhindar dari kritis manajemen.
3. Menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif
Karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, maka tidak perlu melibatkan manajer dan konsekuensinya adalah manajer dapat memakai waktunya untuk melaksanakan tugas lain. Karyawan yang menampilkan sikap *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimum dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, dengan begitu banyak waktu yang bisa digunakan untuk tugas yang lebih penting.
4. Membantu menghemat sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
Suatu hal yang alami dengan menghasilkan perilaku menolong adalah hal tersebut dapat mempertinggi semangat tim, moral dan kepanduan, sehingga mengurangi kebutuhan anggota kelompok untuk menghabiskan energi dan fungsi waktu pemeliharaan fungsi kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerjanya dan bersikap sportif dengan mengurangi konflik antar kelompok, dengan demikian dapat mengurangi waktu yang terbuang.
5. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan keretakan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya, tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen organisasi.

6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Karyawan yang memiliki sifat *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku atau kegiatan individu yang dilakukan secara sukarela di luar tugas yang diberikan guna mendukung keefektifan suatu organisasi. Adapun indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*.

2.4. Kinerja Guru

2.4.1. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Berikut ini merupakan definisi kinerja menurut beberapa ahli:

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rifai dan Sagala (2011:196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Torang (2013:74) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Supardi (2016:54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

2.4.2. Indikator Kinerja

Menurut Supardi (2016:23-25) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan.
6. Kemampuan melaksanakan program remedial.

Menurut Kasmir (2018:208) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka Waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar Karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2015:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Faktor Personal/Individual
Meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan
Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor Tim
Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem
Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional)
Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Supardi (2016:50) kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pengetahuan.
2. Keterampilan.
3. Kemampuan.
4. Motivasi.
5. Kepercayaan.
6. Nilai-nilai.
7. Sikap.

Menurut Gibson (2018:211) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.4.4. Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:188) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Menurut Bacal (2012:85) penilaian kinerja adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:196) penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 7
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
1.	Danardono	Hubungan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru-guru di Yayasan Charitas)	X = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru yaitu $r = 0,433$ dengan koefisien determinasi 0,19 atau 19%.	2010
2.	Suranti	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	X = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru yaitu $r = 0,525$, artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam mengajar	2012
3.	Setyoningsih	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di SMP 1	X = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Guru	Dari hasil penelitian ini didapat $r = 0,612$ dengan $\text{sig} = 0,000$. Hal ini menunjukkan	2015

		Ngemplak Boyolali		adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 37,5% dan sisanya 62,5% dipengaruhi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain variabel kepuasan kerja.	
4.	Suparman	Pengaruh Pemberian Tunjangan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Poasia)	X1 = Pemberian Tunjangan X2 = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Y = Kinerja Guru	Dari hasil penelitian ini didapat nilai $t_{sig} = 0,006$ yang berarti nilai $t_{sig} < 0,005$. Karena itu, secara parsial variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Poasia Kota Kendari.	2017
5.	Suratiyah	Kepemimpinan Transformasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam Meningkatkan Kinerja Guru	X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Y = Kinerja Guru	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara <i>organizational citizenship behavior</i> dengan kinerja guru yaitu $r = 0,675$ dengan sumbangan efektif yang diberikan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja guru yaitu sebesar 45,5% dan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	2018

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Guru

Tenaga kerja atau karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi yang mempunyai pemikiran, perasaan dan keinginan yang

dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap terhadap pekerjaannya ini akan menentukan suatu kinerja atau prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional suka atau tidak suka seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi salah satu bagian yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Adapun beberapa indikator kepuasan kerja adalah menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja dan kedisiplinan.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yaitu dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Badriyah (2015:227) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyoningsih (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.

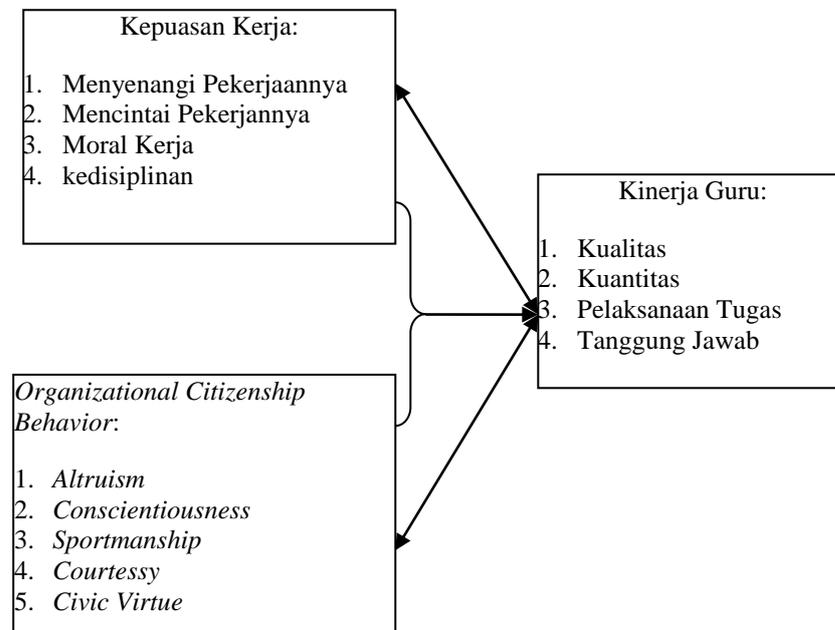
Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku suka rela yang dilakukan oleh seorang pegawai di luar tugasnya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai peranan penting guna mendukung keefektifan suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melibatkan beberapa perilaku yaitu perilaku membantu rekan kerja, kesadaran diri, sportif, kesopanan, dan mementingkan kepentingan umum. Perilaku-perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku yang positif dan bermakna untuk membantu keefektifan suatu organisasi. Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic virtue*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2017:40) yang mengemukakan bahwa fakta menunjukkan organisasi yang

mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, dapat menyebabkan laju perkembangan kemajuan organisasi yang berjalan dengan baik, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suparman (2017) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi harus tumbuh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, agar dapat memicu karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam hal ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X) yaitu Kepuasan Kerja (variabel X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (variabel X2) dengan variabel dependent (variabel Y) yaitu Kinerja Guru.

Maka dapat diperoleh hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang.
2. Diduga terdapat hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory survey* yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui hubungan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Leuwiliang dengan Kepuasan Kerja dengan indikator menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja dan kedisiplinan sebagai variabel independen (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan indikator *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtessy, dan civic virtue* sebagai variabel independen (X2) serta Kinerja Guru dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai variabel dependen (Y).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah individual yaitu guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang yang berjumlah 51 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Leuwiliang , berlokasi di Jalan Raya Leuwiliang No. 47 Kode Pos 16640 Leuwiliang-Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data penelitian yang penulis gunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Dimana penelitian ini untuk mencari hubungan antara variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja guru.

1. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif diperoleh dari sekolah melalui hasil survey dan wawancara.
2. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*). Data kuantitatif diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner yang jawabannya telah diberi skor.

Sumber-sumber data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara).

2. Data sekunder adalah penelitian arsip (*archival research*) yang memuat kejadian masa lalu (*historis*).

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 8
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan
Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja	Menyenangi Pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan • Tidak merasa terbebani saat menjalankan pekerjaan • Merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini • Merasa nyaman dan menikmati pekerjaan 	Ordinal
	Mencintai Pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa ingin menghabiskan karir sebagai seorang guru • Tidak berfikir untuk mengganti profesi • Menyukai pekerjaan sebagai guru 	Ordinal
	Moral Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Meyakini bahwa mengerjakan administrasi sekolah adalah tugas • Berusaha menyikapi siswa yang bermasalah • Berusaha melakukan pendekatan kepada siswa • Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu 	Ordinal
	Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Berusaha datang ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan • Berusaha datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sekolah • Berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan 	Ordinal
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<i>Altruism</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menggantikan tugas rekan yang berhalangan masuk kerja • Membantu rekan kerja dengan kemampuan yang dimiliki • Mengerjakan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah 	Ordinal
	<i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun musim dan lain-lain • Menggunakan waktu istirahat dengan efisien • Menggunakan waktu kerja dengan maksimal 	Ordinal
	<i>Sportmanship</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja • Menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja • Bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan 	Ordinal
	<i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya • Memberi tahu jika tidak hadir • Menghargai keputusan atasan terhadap kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat 	Ordinal
	<i>Civic Virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ikut serta dalam berbagai acara atau event 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja • Melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah 	
Kinerja Guru	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM • Guru menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum • Guru memeriksa kembali pekerjaan • Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Guru membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun ajaran • Guru menghasilkan nilai siswa sesuai KKM • Guru melampaui target kurikulum • Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan 	Ordinal
	Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran • Guru menyimpulkan materi pokok pelajaran di akhir pembelajaran • Guru menggunakan media belajar yang terdapat di lingkungan sekitar • Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar 	Ordinal
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Guru melaksanakan tugas-tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai • Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja/RPP • Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu • Absensi guru sesuai ketentuan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Sehubungan dengan sedikitnya jumlah populasi, maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling* total atau sensus. Dimana populasi guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang yang berjumlah 51 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu:

1. Wawancara (*interview*) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.

2. Survey adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam bentuk sampel dari sebuah populasi.
3. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis.

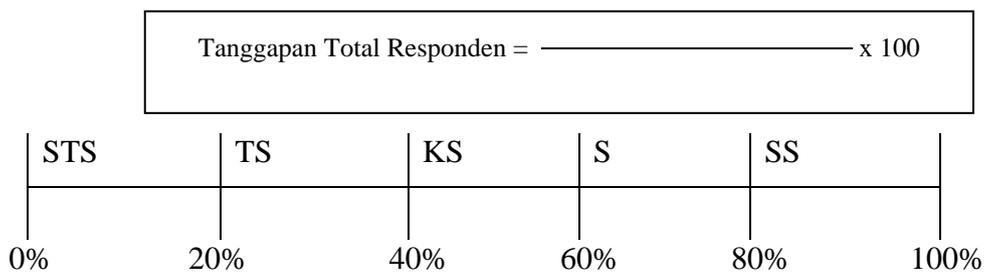
Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden.

Berikut tabel skala *Likert*:

Tabel 9
Skala *Likert*

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber: Sugiyono, 2016:93)



Keterangan:

Tabel 10
Kriteria Penilaian

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
20% - 40%	Tidak Setuju
40% - 60%	Kurang Setuju
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat Setuju

3.6.2. Data Sekunder

Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan serta pengumpulan laporan dari organisasi.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Rumus uji validitas sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{n}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n})}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja guru.
 x = Skor butir pertanyaan
 y = Total skor
 $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X (Kepuasan kerja dan OCB)
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y (Kinerja guru)
 $\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X (Kepuasan kerja dan OCB)
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y (Kinerja guru)
 n = Jumlah responden

Kriteria keputusan pengujian validasi menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{\sum \sigma b^2 + \sigma t^2}$$

Keterangan:

- r_{ii} = Reliabilitas instrument
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 $\sum \sigma t^2$ = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

No	Nilai α	Keterangan
1.	< 0,6	Kurang Reliabel
2.	= 0,6	Cukup Reliabel
3.	> 0,6	Sangat Reliabel

3.7.3. Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment* (Pearson) untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja guru. Adapun rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson*

n = Jumlah Sampel

X = Variabel Bebas (*independent variable*)

Y = Variabel Tidak Bebas (*dependent variable*)

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi antara variabel kepuasan kerja (X_1) atau *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_2) dengan kinerja guru (Y). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

3.7.5. Hipotesis untuk Korelasi

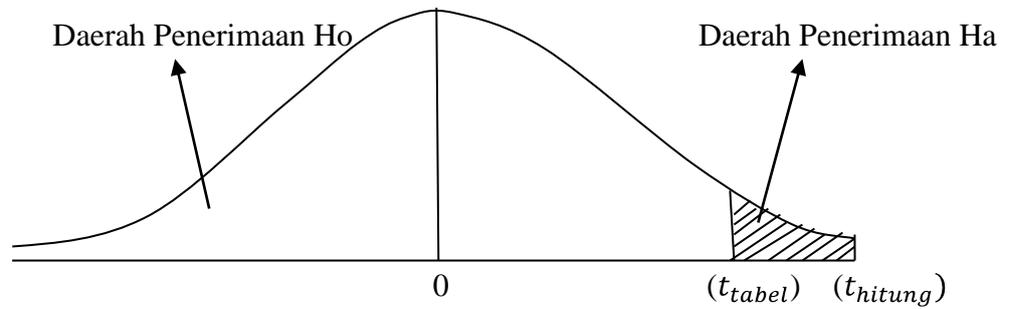
Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 : $\rho \leq 0$, yaitu tidak terdapat hubungan positif.

H_1 : $\rho_{y1} > 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.

$H_1 : \rho_{y2} > 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja guru.

$H_1 : \rho_{y12} > 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja guru.



Gambar 2
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan SMA Negeri 1 Leuwiliang

SMA Negeri 1 Leuwiliang merupakan sekolah menengah atas yang terletak di Jalan Raya Leuwiliang No. 47, Kecamatan Leuwiliang, Bogor. SMA Negeri 1 Leuwiliang berdiri pada tahun 1976 dengan nama filial SMAN 1 Bogor dan mulai beroperasi pada tahun 1977. Pada tahun 1980 nama filial SMAN 1 Bogor berganti menjadi SMA Negeri 1 Leuwiliang. SMA Negeri 1 Leuwiliang terakreditasi A dan merupakan sekolah yang difavoritkan oleh masyarakat Kabupaten Bogor, khususnya masyarakat kawasan Bogor Barat.

- Visi

“Menjadi sekolah unggulan di Provinsi Jawa Barat dalam bidang akademik dan non akademik yang berwawasan global dengan berdasarkan keimanan dan ketakwaan yang dijiwai nilai budaya dan karakter bangsa”.

- Misi

1. Meningkatkan mutu peserta didik
2. Meningkatkan mutu pembelajaran
3. Meningkatkan mutu sarana prasarana
4. Meningkatkan kegiatan keimanan dan ketakwaan
5. Meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
6. Meningkatkan partisipasi orang tua peserta didik, alumni dan masyarakat.
7. Meningkatkan karakter pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik melalui berbagai kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler dan pembiasaan.

4.1.2. Kegiatan Usaha

1. Menyiapkan peserta didik agar mampu masuk Perguruan Tinggi Negeri sesuai dengan bidang yang diinginkan.
2. Melakukan kerjasama dengan instansi-instansi pendidikan terkait yang mampu mendorong kegiatan belajar mengajar.
3. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, agama dan seni.
4. Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berkualitas, berintegritas dan memiliki wawasan global dengan berdasarkan keimanan dan ketakwaan.

4.1.3. Struktur dan Uraian Tugas

Struktur organisasi sangat penting untuk mengatur dan mengarahkan pekerjaan dalam organisasi agar lebih baik. Struktur organisasi berfungsi untuk mengetahui tanggung jawab pekerjaan dan mengkoordinasikan kegiatan yang berbeda.

Wakasek Urusan Kurikulum

1. Menyusun program pengajaran (Program Tahunan dan Semester).
2. Menyusun kalender pendidikan.
3. Menyusun SK pembagian tugas mengajar guru dan tugas tambahan lainnya.
4. Menyusun jadwal pelajaran.

Wakasek Urusan Kesiswaan

1. Menyusun program kerja pembinaan siswa dan mengkoordinir pelaksanaannya.
2. Mengkoordinir pelaksanaan pemilahan pengurus OSIS, PMR serta kegiatan-kegiatan ekstra siswa.
3. Mengevaluasi dan mengawasi kegiatan luar sekolah.

Wakasek Urusan Sarpras

1. Menyusun program kerja pengadaan pemanfaat, pemeliharaan dan pengembangan sarana/prasarana secara bulanan maupun tahunan.
2. Mengoordinasikan penyusunan kebutuhan sarana/prasarana.
3. Mengoordinasikan pelaksanaan pengadaan bahan praktik siswa serta pelengkapan sekolah.

Wakasek Urusan Humas

1. Mengkoordinir pembentukan komite sekolah.
2. Membuat laporan berkala dan isidential.
3. Mewakili kepala sekolah apabila tidak ada di tempat.

Guru Mata Pelajaran

1. Mengelola kelas.
2. Menyelenggarakan administrasi kelas.
3. Memberikan motivasi kepada siswa agar sungguh-sungguh baik di sekolah maupun di luar kelas.

4.1.4. Profil Responden

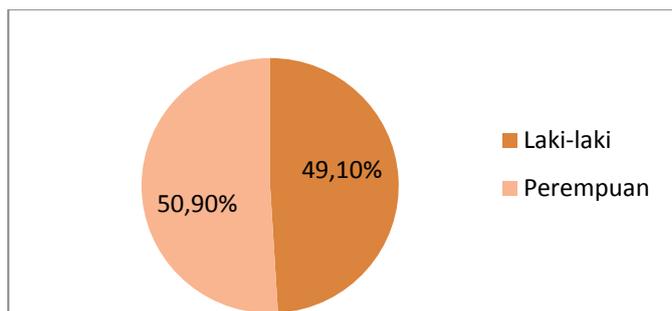
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 12
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	25	49,1%
2	Perempuan	26	50,9%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019



Gambar 4

Grafik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui bahwa 25 (49,1%) responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan 26 (50,9%) responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil proporsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

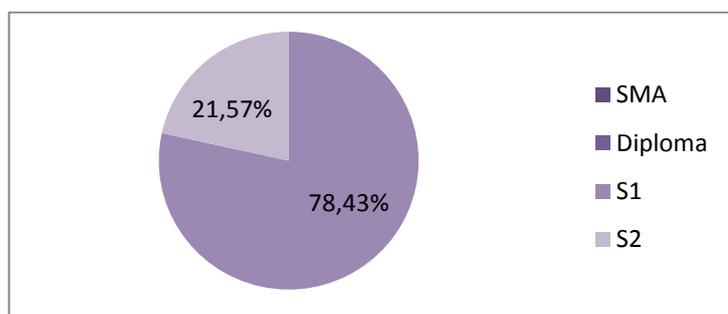
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 13

Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	0	0
2	Diploma	0	0
3	S1	40	78,43%
4	S2	11	21,57%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019



Gambar 5

Grafik Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan Tabel 12 di atas, diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 atau sarjana sebanyak 40 (78,43%) dan responden dengan pendidikan terakhir S2 atau Master sebanyak 11 (21,57%). Hal ini menandakan bahwa pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini lebih banyak S1 atau sarjana.

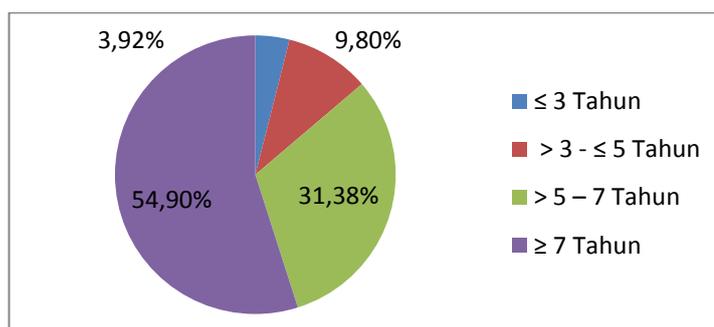
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 14

Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 3 Tahun	2	3,92%
2	$> 3 - \leq 5$ Tahun	5	9,80%
3	$> 5 - 7$ Tahun	16	31,38%
4	≥ 7 Tahun	28	54,90%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019



Gambar 6

Grafik Lama Bekerja Responden

Berdasarkan Tabel 13 di atas, diketahui bahwa responden dengan lama bekerja ≤ 3 tahun sebanyak 2 (3,92%) responden, responden dengan lama bekerja $>3 - \leq 5$ tahun sebanyak 5 (9,80%) responden, responden dengan lama bekerja $>5 - 7$ tahun sebanyak 16 (31,38%) responden, dan responden dengan lama bekerja ≥ 7 tahun sebanyak 28 (54,90%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu ≥ 7 tahun sebanyak 28 (54,90%) responden.

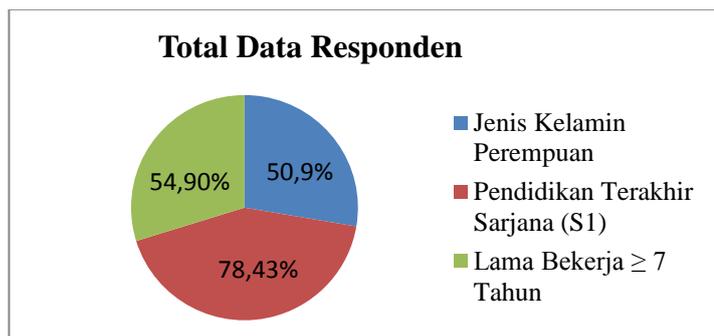
Dari data-data tabel tersebut dapat dilihat setiap karakteristik responden terbanyak sebagai berikut:

Tabel 15

Total Data Responden SMA Negeri 1 Leuwiliang

No.	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah Guru	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	26	50,9%
2	Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	40	78,43%
3	Lama Bekerja	≥ 7 Tahun	28	54,90%

Sumber: Data Primer diolah 2019



Gambar 7

Grafik Total Responden dilihat berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja di SMA Negeri 1 Leuwiliang

Berdasarkan total data responden tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang, berjenis kelamin perempuan berpendidikan sarjana dan lama bekerja \geq 7 tahun.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 16
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Menyenangi Pekerjaannya	1	0,501	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,769	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,421	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	4	0,437	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Mencintai Pekerjaannya	5	0,399	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,399	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	7	0,397	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Moral Kerja	8	0,505	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	9	0,439	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	10	0,437	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	11	0,468	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kedisiplinan	12	0,447	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	13	0,496	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	14	0,420	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kepuasan kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 17
 Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel	keterangan	Kesimpulan
Altruism	1	0,402	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,523	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,795	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Conscientiousness	4	0,794	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	5	0,475	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,430	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Sportmanship	7	0,677	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,430	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	9	0,368	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Courtesy	10	0,639	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	11	0,419	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	12	0,562	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Civic Virtue	13	0,536	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	14	0,380	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	15	0,453	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 18
 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas	1	0,362	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,456	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,526	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	4	0,680	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kuantitas	5	0,507	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,406	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	7	0,768	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,800	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pelaksanaan Pekerjaan	9	0,610	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	10	0,622	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	11	0,379	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	12	0,593	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Tanggung Jawab	13	0,450	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	14	0,490	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	15	0,409	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	16	0,417	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kinerja guru menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel 19
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,707	0,685	Reliabel
	2	0,707	0,637	Reliabel
	3	0,707	0,696	Reliabel
	4	0,707	0,692	Reliabel
	5	0,707	0,696	Reliabel
	6	0,707	0,696	Reliabel
	7	0,707	0,695	Reliabel
	8	0,707	0,691	Reliabel
	9	0,707	0,700	Reliabel
	10	0,707	0,692	Reliabel
	11	0,707	0,690	Reliabel
	12	0,707	0,707	Reliabel
	13	0,707	0,687	Reliabel
	14	0,707	0,712	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 23*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,707	,734	14

Sumber: *Output SPSS 23*

Berdasarkan data *output reliability statistic* di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,707 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

Tabel 20
Hasil Uji reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	1	0,808	0,806	Reliabel
	2	0,808	0,797	Reliabel
	3	0,808	0,772	Reliabel
	4	0,808	0,772	Reliabel
	5	0,808	0,800	Reliabel
	6	0,808	0,803	Reliabel
	7	0,808	0,784	Reliabel
	8	0,808	0,803	Reliabel
	9	0,808	0,805	Reliabel
	10	0,808	0,791	Reliabel
	11	0,808	0,806	Reliabel
	12	0,808	0,795	Reliabel
	13	0,808	0,797	Reliabel
	14	0,808	0,816	Reliabel
	15	0,808	0,808	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 23*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,808	,817	15

Sumber: *Output SPSS 23*

Berdasarkan data *output reliability statistic* di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu sebesar 0,808 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

Tabel 21
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Guru	1	0,817	0,817	Reliabel
	2	0,817	0,814	Reliabel
	3	0,817	0,811	Reliabel
	4	0,817	0,798	Reliabel
	5	0,817	0,807	Reliabel
	6	0,817	0,813	Reliabel
	7	0,817	0,787	Reliabel
	8	0,817	0,783	Reliabel
	9	0,817	0,800	Reliabel
	10	0,817	0,800	Reliabel
	11	0,817	0,816	Reliabel
	12	0,817	0,805	Reliabel
	13	0,817	0,810	Reliabel
	14	0,817	0,812	Reliabel
	15	0,817	0,821	Reliabel
	16	0,817	0,812	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 23*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,817	,831	16

Sumber: *Output SPSS 23*

Berdasarkan data *output reliability statistic* di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja guru yaitu sebesar 0,817 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

4.3. Hasil dan Pembahasan

4.3.1. Tingkat Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang

Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap suatu pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi. Dengan tercapainya kepuasan karyawan, maka diharapkan akan membantu tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel

kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang yang diperoleh melalui hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan mengenai tanggapan responden. Adapun dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

1. Menyenanginya Pekerjaannya

Tabel 22

Tanggapan Responden Mengenai “Merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan yang diinginkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	4	20	7,8
Setuju	4	38	152	74,6
Kurang Setuju	3	9	27	17,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	199	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{199}{255} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 78% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai pekerjaan saat ini sesuai dengan yang diinginkan. Sementara sisanya yaitu 22% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 23

Tanggapan Responden Mengenai “Tidak merasa terbebani saat menjalankan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	35	140	68,6
Kurang Setuju	3	16	48	31,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	188	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{188}{255} \times 100\% = 73,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 73,7% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan setuju

mengenai tidak merasa terbebani saat menjalankan pekerjaan. Sementara sisanya yaitu 26,3% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 24
Tanggapan Responden Mengenai “Merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	2	10	3,9
Setuju	4	47	188	92,2
Kurang Setuju	3	2	6	3,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	204	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{204}{255} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Sementara sisanya yaitu 20% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 25
Tanggapan Responden Mengenai “Merasa nyaman dan menikmati pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	3	15	5,9
Setuju	4	32	128	62,7
Kurang Setuju	3	16	48	31,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	191	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{191}{255} \times 100\% = 74,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 74,9% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai nyaman dan menikmati pekerjaan. Sementara sisanya yaitu 25,1% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

2. Mencintai Pekerjaannya

Tabel 26
Tanggapan Responden Mengenai “Merasa ingin menghabiskan karir sebagai seorang guru”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	1	5	2
Setuju	4	34	136	66,7
Kurang Setuju	3	16	48	31,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	189	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{189}{255} \times 100\% = 74,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 74,1% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan setuju mengenai ingin menghabiskan karir sebagai seorang guru. Sementara sisanya yaitu 25,9% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 27
Tanggapan Responden Mengenai “Tidak berfikir untuk mengganti profesi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	1	5	2
Setuju	4	35	140	68,6
Kurang Setuju	3	15	45	29,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	190	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{190}{255} \times 100\% = 74,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 74,5% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai tidak berfikir untuk mengganti profesi. Sementara sisanya yaitu 25,5% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 28
Tanggapan Responden Mengenai “Menyukai pekerjaan sebagai guru”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	3	15	5,9
Setuju	4	38	152	74,5
Kurang Setuju	3	10	30	19,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	197	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{197}{255} \times 100\% = 77,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77,2% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan setuju mengenai menyukai pekerjaan sebagai guru. Sementara sisanya yaitu 22,8% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

3. Moral Kerja

Tabel 29
Tanggapan Responden Mengenai “Meyakini bahwa mengerjakan administrasi sekolah adalah tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	44	176	86,3
Kurang Setuju	3	7	21	13,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	197	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{197}{255} \times 100\% = 77,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77,2% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai meyakini bahwa mengerjakan administrasi sekolah adalah tugas guru. Sementara sisanya yaitu 22,8% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 30
Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha menyikapi siswa yang bermasalah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	33	132	64,7
Kurang Setuju	3	18	54	35,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	186	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{186}{255} \times 100\% = 72,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 72,9% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan setuju mengenai berusaha menyikapi siswa yang bermasalah. Sementara sisanya yaitu 27,1% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 31
Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha melakukan pendekatan kepada siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	42	168	82,4
Kurang Setuju	3	9	27	17,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	195	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{195}{255} \times 100\% = 76,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76,4% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai berusaha melakukan pendekatan kepada siswa. Sementara sisanya yaitu 23,6% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 32
Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	20	100	39,2
Setuju	4	31	124	60,8
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	224	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{224}{255} \times 100\% = 87,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 87,8% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu. Sementara sisanya yaitu 12,2% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

4. Kedisiplinan

Tabel 33
Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha datang ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	36	144	70,6
Kurang Setuju	3	15	45	29,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	189	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{189}{255} \times 100\% = 74,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 74,1% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai berusaha datang ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan. Sementara sisanya yaitu 25,9% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 34
Tanggapan Responden Mengenai “Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	42	168	82,4
Kurang Setuju	3	9	27	17,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	195	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{195}{255} \times 100\% = 76,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76,4% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sementara sisanya yaitu 23,6% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 35
Tanggapan Responden Mengenai “Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	26	130	51
Setuju	4	25	100	49
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		51	230	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{230}{255} \times 100\% = 90,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 90,1% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru menyatakan sangat setuju mengenai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Sementara sisanya yaitu 9,9% guru belum setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 36
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden

No.	Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
1.	Menyenangi Pekerjaannya 1. Merasa pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan 2. Tidak merasa terbebani saat menjalankan pekerjaan 3. Merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini 4. Merasa nyaman dan menikmati pekerjaan	78 73,7 80 74,9	76,6
2.	Mencintai Pekerjaannya 1. Merasa ingin menghabiskan karir sebagai seorang guru 2. Tidak berfikir untuk mengganti profesi 3. Menyukai pekerjaan sebagai guru	74,1 74,5 77,2	75,2
3.	Moral Kerja 1. Meyakini bahwa mengerjakan administrasi sekolah adalah tugas 2. Berusaha menyikapi siswa yang bermasalah 3. Berusaha melakukan pendekatan kepada siswa 4. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu	77,2 72,9 76,4 87,8	78,5
4.	Kedisiplinan 1. Berusaha datang ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan 2. Berusaha datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sekolah 3. Berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	74,1 76,4 90,1	80,2
Rata-rata		77,6	

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil rata-rata responden di atas, dapat dilihat bahwa skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator kedisiplinan yaitu sebesar 80,2%. Artinya bahwa kedisiplinan guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang sudah baik. Adapun skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator mencintai pekerjaannya yaitu sebesar 75,2%. Artinya bahwa terdapat guru yang masih belum mencintai pekerjaannya. Dengan demikian, kepala sekolah harus lebih memotivasi guru-guru untuk lebih mencintai pekerjaannya.

Dari perhitungan skor hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kedisiplinan dengan rincian sebanyak 26 responden atau 51% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 25 responden atau 49% responden menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan “Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan”. Artinya guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang sudah mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dari skor hasil rata-rata tanggapan responden terendah pada variabel kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator mencintai pekerjaannya dengan rincian sebanyak 1 responden atau 2% responden menjawab sangat setuju, 34 responden atau 67% responden menjawab setuju dan 16 responden

atau 31% responden menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat masih banyaknya guru yang menjawab kurang setuju mengenai pernyataan “Merasa ingin menghabiskan karir sebagai seorang guru” yaitu sebesar 31%. Artinya masih terdapat guru yang belum mencintai pekerjaannya. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan memberi motivasi kepada guru-guru untuk lebih mencintai pekerjaannya.

4.3.2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMA Negeri 1 Leuwiliang

Dalam suatu organisasi karyawan merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan menyangkut dengan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi lebih di luar tugas pekerjaannya. Dengan terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, diharapkan dapat membantu tercapainya suatu tujuan organisasi. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang yang diperoleh melalui hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan mengenai tanggapan responden. Adapun dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

1. *Altruism*

Tabel 37

Tanggapan Responden Mengenai “Menggantikan tugas rekan yang berhalangan masuk kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	12	48	23,5
Kadang-kadang	3	39	117	76,5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	165	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{165}{255} \times 100\% = 64,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 64,7% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru sering menggantikan tugas rekan yang berhalangan masuk. Sementara sisanya yaitu 35,3% guru belum melakukannya.

Tabel 38
Tanggapan Responden Mengenai “Membantu rekan kerja dengan kemampuan yang dimiliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	41	164	80,4
Kadang-kadang	3	10	30	19,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	194	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{194}{255} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru sering menggantikan tugas rekan yang berhalangan masuk. Sementara sisanya yaitu 24% guru belum melakukannya.

Tabel 39
Tanggapan Responden Mengenai “Melakukan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah oleh kepala sekolah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	3	15	5,9
Sering	4	26	104	51
Kadang-kadang	3	22	66	43,1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	185	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{185}{255} \times 100\% = 72,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 72,5% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru sering melakukan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah oleh kepala sekolah. Sementara sisanya yaitu 27,5% guru belum melakukannya.

2. *Conscientiousness*

Tabel 40

Tanggapan Responden Mengenai “Hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun musim, dan lain-lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	4	20	7,8
Sering	4	36	144	70,6
Kadang-kadang	3	11	33	21,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	197	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{197}{255} \times 100\% = 77,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77,2% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru sering hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun musim, dan lain-lain. Sementara sisanya yaitu 22,8% guru belum melakukannya.

Tabel 41

Tanggapan Responden Mengenai “Mengggunakan waktu istirahat dengan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	2	10	4
Sering	4	42	168	82,3
Kadang-kadang	3	7	21	13,7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	199	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{199}{255} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 78% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru selalu menggunakan waktu istirahat dengan efisien. Sementara sisanya yaitu 22% guru jarang melakukannya.

Tabel 42

Tanggapan Responden Mengenai “Menggunakan waktu kerja dengan maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	6	30	11,8
Sering	4	40	160	78,4
Kadang-kadang	3	5	15	9,8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	205	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{205}{255} \times 100\% = 80,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80,3% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru sering menggunakan waktu kerja dengan maksimal. Sementara sisanya yaitu 19,7% guru jarang melakukannya.

3. *Sportmanship*

Tabel 43

Tanggapan Responden Mengenai “Mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	27	108	53
Kadang-kadang	3	24	72	47
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	180	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{180}{255} \times 100\% = 70,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 70,5% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja. Sementara sisanya yaitu 29,5% guru jarang melakukannya.

Tabel 44
Tanggapan Responden Mengenai “Menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	1	5	2
Sering	4	41	164	80,4
Kadang-kadang	3	9	27	17,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	196	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{196}{255} \times 100\% = 76,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 76,8% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru sering menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja. Sementara sisanya yaitu 23,2% guru jarang melakukannya.

Tabel 45
Tanggapan Responden Mengenai “Bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	3	15	5,9
Sering	4	46	184	90,2
Kadang-kadang	3	2	6	3,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	205	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{205}{255} \times 100\% = 80,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 80,3% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan. Sementara sisanya yaitu 19,7% guru jarang melakukannya.

4. *Courtesy*

Tabel 46

Tanggapan Responden Mengenai “Menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	10	50	19,6
Sering	4	41	164	80,4
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	214	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{214}{255} \times 100\% = 83,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 83,9% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru selalu menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya. Sementara sisanya yaitu 16,1% guru jarang melakukannya.

Tabel 47

Tanggapan Responden Mengenai “Memberitahu jika tidak hadir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	29	145	56,9
Sering	4	22	88	43,1
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	233	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{233}{255} \times 100\% = 91,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 91,3% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru selalu memberitahu jika tidak hadir. Sementara sisanya yaitu 8,7% guru jarang melakukannya.

Tabel 48
Tanggapan Responden Mengenai “Menghargai keputusan atasan terhadap kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	2	10	4
Sering	4	45	180	88,2
Kadang-kadang	3	4	12	7,8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	202	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{202}{255} \times 100\% = 79,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 79,2% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru sering menghargai keputusan atasan terhadap kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat. Sementara sisanya yaitu 20,8% guru jarang melakukannya.

5. Civic Virtue

Tabel 49
Tanggapan Responden Mengenai “Ikut serta dalam berbagai acara atau event di sekolah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	1	5	2
Sering	4	31	124	60,8
Kadang-kadang	3	19	57	37,2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	186	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{186}{255} \times 100\% = 72,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 72,9% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru selalu ikut serta dalam berbagai acara atau event di sekolah. Sementara sisanya yaitu 27,1% guru jarang melakukannya.

Tabel 50
Tanggapan Responden Mengenai “Mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	3	15	5,9
Sering	4	39	156	76,5
Kadang-kadang	3	9	27	17,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	198	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{198}{255} \times 100\% = 77,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 77,6% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala sering. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru selalu mengikuti perkembangan tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja. Sementara sisanya yaitu 22,4% guru jarang melakukannya.

Tabel 51
Tanggapan Responden Mengenai “Melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah, seperti sikap ramah kepada tamu yang datang ke sekolah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	23	115	45,1
Sering	4	28	112	54,9
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	227	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{227}{255} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 89% responden dari jumlah responden sebanyak 51 orang guru berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru selalu melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah. Sementara sisanya yaitu 11% guru jarang melakukannya.

Tabel 52
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden

No.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
1.	<i>Altruism</i> 1. Menggantikan tugas rekan kerja berhalangan masuk kerja 2. Membantu rekan kerja dengan kemampuan yang dimiliki 3. Mengerjakan pekerjaan walaupun tidak diperintah	64,7 76 72,5	71
2.	<i>Conscientiousness</i> 1. Hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun musim dan lain-lain 2. Menggunakan waktu istirahat dengan efisien 3. Menggunakan waktu kerja dengan maksimal	77,2 78 80,3	78,5
3.	<i>Sportmanship</i> 1. Mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja 2. Menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja 3. Bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan	70,5 76,8 80,3	75,8
4.	<i>Courtesy</i> 1. Menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya 2. Memberi tahu jika tidak hadir 3. Menghargai keputusan atasan terhadap kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat	83,9 91,3 79,2	84,8
5.	<i>Civic Virtue</i> 1. Ikut serta dalam berbagai acara atau event 2. Mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja 3. Melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah	72,9 77,6 89	79,8
Rata-rata		78	

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil rata-rata responden di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator *courtesy* yaitu sebesar 84,8%. Artinya bahwa kesopanan guru demi menjaga hubungan baik dengan rekan kerja sudah baik. Adapun skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator *altruism* yaitu sebesar 71%. Artinya bahwa masih ada guru yang masih belum bersedia memberi pertolongan yang bukan merupakan tugas kewajibannya. Dengan demikian, guru diharapkan untuk lebih meningkatkan kepedulian terhadap rekan kerja.

Dari skor hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator *courtesy* dengan rincian sebanyak 29 responden atau 57% responden menjawab selalu dan 22 responden atau 43% responden menjawab sering. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 57% pada pernyataan “Memberi tahu jika tidak hadir”. Artinya guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang dalam perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja sudah baik.

Dari skor hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator *altruism* dengan rincian 12 responden atau 24% responden menjawab sering dan 39 responden atau 76% responden menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat masih banyaknya guru yang menjawab kadang-kadang mengenai pernyataan “Menggantikan tugas rekan yang berhalangan masuk kerja”. Artinya perilaku guru dalam menolong rekan kerjanya masih belum baik. Oleh karena itu, guru diharapkan untuk lebih meningkatkan kepedulian terhadap sesama rekan kerja.

4.3.3. Tingkat Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Di bawah ini adalah hasil tanggapan kepala sekolah mengenai variabel kinerja guru pada SMA Negeri 1 Leuwiliang yang diperoleh melalui hasil kuisioner

1. Kuantitas

Tabel 53

Tanggapan Mengenai “Guru melakukan proses evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	16	64	31,3
Kadang-kadang	3	34	102	66,7
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	168	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{168}{255} \times 100\% = 65,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM berada pada daerah sering yaitu sebesar 65,8%, artinya sebagian besar guru sudah sering melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM. Sementara sisanya yaitu 31,4% masih jarang melakukannya.

Tabel 54

Tanggapan Mengenai “Guru menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	48	192	94,1
Kadang-kadang	3	3	9	5,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	201	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{201}{255} \times 100\% = 78,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum berada pada daerah sering yaitu 78,8%, artinya sebagian besar guru sudah menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum. Sementara sisanya yaitu 21,2% masih belum menguasainya.

Tabel 55

Tanggapan Mengenai “Guru memeriksa kembali pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	8	32	15,7
Kadang-kadang	3	39	117	76,5
Pernah	2	4	8	7,8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	157	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{157}{255} \times 100\% = 61,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru memeriksa kembali pekerjaan berada pada daerah sering yaitu sebesar 38,5%, artinya sebagian besar guru sudah sering memeriksa kembali pekerjaannya. Sementara sisanya yaitu 35,7% masih jarang melakukannya.

Tabel 56

Tanggapan Mengenai “Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	33	132	64,7
Kadang-kadang	3	18	54	35,3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	186	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{186}{255} \times 100\% = 72,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar berada pada daerah sering yaitu sebesar 72,9%, artinya sebagian besar guru sudah sering melakukan

pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar. Sementara sisanya yaitu 27,1% masih jarang melakukannya.

2. Kualitas

Tabel 57

Tanggapan Mengenai “Guru membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun ajaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	42	168	82,4
Kadang-kadang	3	9	27	17,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	195	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{195}{255} \times 100\% = 76,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun ajaran berada pada daerah sering yaitu sebesar 76,4%, artinya sebagian besar guru sudah sering membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun ajaran. Sementara sisanya yaitu 23,6% masih jarang melakukannya.

Tabel 58

Tanggapan Mengenai “Guru dapat menghasilkan nilai siswa sesuai KKM”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	40	160	78,4
Kadang-kadang	3	11	33	21,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	193	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{193}{255} \times 100\% = 75,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru dapat menghasilkan nilai siswa sesuai KKM berada pada daerah sering yaitu sebesar 75,6%, artinya sebagian besar guru sudah sering menghasilkan nilai siswa sesuai KKM. Sementara sisanya yaitu 24,4% masih jarang menghasilkannya.

Tabel 59
Tanggapan Mengenai “Guru melampaui target kurikulum”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	22	88	43,1
Kadang-kadang	3	29	87	56,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	175	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{175}{255} \times 100\% = 68,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru melampaui target kurikulum berada pada daerah sering yaitu sebesar 68,6%, artinya sebagian besar guru sudah sering melampaui target kurikulum. Sementara sisanya yaitu 31,4% masih jarang melakukannya.

Tabel 60
Tanggapan Mengenai “Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	1	5	2
Sering	4	32	128	62,7
Kadang-kadang	3	18	54	35,3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	187	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{187}{255} \times 100\% = 73,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan berada pada daerah sering yaitu sebesar 73,3%, artinya sebagian besar guru sudah sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Sementara sisanya yaitu 26,7% masih jarang melakukannya.

3. Pelaksanaan Pekerjaan

Tabel 61

Tanggapan Mengenai “Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	36	144	70,6
Kadang-kadang	3	15	45	29,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	189	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{189}{255} \times 100\% = 74,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran berada pada daerah sering yaitu sebesar 74,1%, artinya sebagian besar guru sudah sering memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran. Sementara sisanya yaitu 25,9% masih jarang melakukannya.

Tabel 62

Tanggapan Mengenai “Guru menyimpulkan materi pokok pelajaran di akhir pembelajaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	37	148	72,5
Kadang-kadang	3	14	42	27,5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	190	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{190}{255} \times 100\% = 74,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru menyimpulkan materi pokok pelajaran di akhir pembelajaran berada pada daerah sering yaitu sebesar 74,5%, artinya sebagian besar guru sudah sering menyimpulkan materi pokok pelajaran di akhir pembelajaran. Sementara sisanya yaitu 25,5% masih jarang melakukannya.

Tabel 63
Tanggapan mengenai “Guru menggunakan media belajar yang terdapat di lingkungan sekitar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	37	148	72,5
Kadang-kadang	3	14	42	27,5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	190	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{190}{255} \times 100\% = 74,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru menggunakan media belajar yang terdapat di lingkungan sekitar berada pada daerah sering yaitu sebesar 74,5%, artinya sebagian besar guru sudah sering menggunakan media belajar yang terdapat di lingkungan sekitar. Sementara sisanya yaitu 25,5% masih jarang melakukannya.

Tabel 64
Tanggapan Mengenai ‘Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar’

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	41	164	80,4
Kadang-kadang	3	10	30	19,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	194	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{194}{255} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar berada pada daerah sering yaitu sebesar 76%, artinya sebagian besar guru sudah sering melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar. Sementara sisanya yaitu 24% masih jarang melakukannya.

4. Tanggung Jawab

Tabel 65

Tanggapan Mengenai “guru melaksanakan tugas-tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	41	164	80,4
Kadang-kadang	3	10	30	19,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	194	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{194}{255} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru melaksanakan tugas-tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai berada pada daerah sering yaitu sebesar 76%, artinya sebagian besar guru sudah sering melaksanakan tugas-tugas administrasi. Sementara sisanya yaitu 24% masih jarang melakukannya.

Tabel 66

Tanggapan Mengenai “Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja/RPP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	26	104	51
Kadang-kadang	3	25	75	49
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	179	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{179}{255} \times 100\% = 70,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja/RPP berada pada daerah sering yaitu sebesar 70,1%, artinya sebagian besar guru sudah sering mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja/RPP. Sementara sisanya yaitu 29,9% masih jarang melakukannya.

Tabel 67
Tanggapan Mengenai “Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	11	44	21,6
Kadang-kadang	3	37	111	72,5
Pernah	2	3	6	5,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	161	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{161}{255} \times 100\% = 63,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu berada pada daerah sering yaitu sebesar 63,1%, artinya sebagian besar guru sudah sering memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu. Sementara sisanya yaitu 36,9% masih jarang melakukannya.

Tabel 68
Tanggapan Mengenai “Absensi guru sesuai ketentuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Selalu	5	4	20	7,8
Sering	4	45	180	88,2
Kadang-kadang	3	2	6	4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		51	206	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{206}{255} \times 100\% = 80,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil mengenai absensi guru sesuai ketentuan berada pada daerah selalu yaitu sebesar 80,7%, artinya sebagian besar absensi guru selalu sesuai ketentuan. Sementara sisanya yaitu 19,3% masih belum sesuai.

Tabel 69
Hasil Rata-rata Tanggapan Kepala Sekolah

No.	Kinerja Guru	Tanggapan (%)	Rata-rata Per indikator (%)
1.	Kualitas		
	1. Guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM	65,8	69,7
	2. Guru menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum	78,8	
	3. Guru memeriksa kembali pekerjaan	61,5	
	4. Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar	72,9	

2.	Kuantitas 1. Guru membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun ajaran 2. Guru menghasilkan nilai siswa sesuai KKM 3. Guru melampaui target kurikulum 4. Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	76,4 75,6 68,6 73,3	73,4
3.	Pelaksanaan Tugas 1. Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran 2. Guru menyimpulkan materi pokok pelajaran di akhir pembelajaran 3. Guru menggunakan media belajar yang terdapat di lingkungan sekitar 4. Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar	74,1 74,5 74,5 76	71,8
4.	Tanggung Jawab 1. Guru melaksanakan tugas-tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai 2. Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja/RPP 3. Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu 4. Absensi guru sesuai ketentuan	76 70,1 63,1 80,7	72,4
Rata-rata		72,6	

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator kuantitas yaitu sebesar 73,4%. Artinya bahwa kecepatan kerja guru sudah cukup baik. Adapun hasil skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator kualitas. Artinya bahwa masih terdapat guru yang belum mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, kepala sekolah diharapkan untuk lebih giat lagi melakukan visitasi.

Dari skor hasil rata-rata tanggapan kepala sekolah pada variabel kinerja guru, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kuantitas dengan rincian 42 guru atau 82% guru sering dan 9 guru atau 18% guru kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 82% pada pernyataan “Guru membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun ajaran”. Artinya guru menunjukkan bahwa sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari skor hasil rata-rata tanggapan kepala sekolah pada variabel kinerja guru, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator kualitas dengan rincian 8 guru atau 16% guru sering, 39 guru atau 76% guru kadang-kadang dan 4 guru atau 8% guru pernah mengenai pernyataan “Guru memeriksa kembali pekerjaan”. Artinya menunjukkan bahwa guru belum mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan untuk lebih giat lagi melakukan visitasi.

4.3.4. Hubungan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang

1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang
Untuk menganalisis hubungan berdasarkan total skor antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Peneliti melakukan analisis koefisien korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS 23 sebagai berikut:
 - a. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 70
Analisis Koefisien Korelasi Product Moment

		Correlations	
		Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,730**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	51	51
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,730**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	51	51

Sumber: *Output SPSS 23H*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru memiliki nilai 0,730.

Tabel 71
Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Kriteria nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,60-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah kuat.

- b. Analisis Koefisien Determinasi

Di bawah ini merupakan hasil kepuasan kerja dengan kinerja guru. Dari perhitungan korelasi Product Moment pada tabel 69, diketahui nilai $r = 0,730$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,730^2 \times 100\% \\
 &= 53,29\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 53,29%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi 53,29% terhadap kinerja guru. Sementara sisanya yaitu 46,71% dijelaskan oleh variabel lain.

2. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang

Untuk menganalisis hubungan berdasarkan total skor antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru. Peneliti melakukan analisis koefisien korelasi *product moment* dengan menggunakan *SPSS 23* sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 72
Analisis Koefisien Korelasi Product Moment

		OCB	Kinerja Guru
OCB	Pearson Correlation	1	,793**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	51	51
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,793**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	51	51

Sumber: *Output SPSS 23*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui korelasi antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru memiliki nilai 0,793.

Kriteria nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,60-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru adalah kuat.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Di bawah ini merupakan hasil *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru. Dari perhitungan korelasi Product Moment pada tabel 72, diketahui nilai $r = 0,793$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,793^2 \times 100\% \\ &= 62,88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 62,88%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi 62,88% terhadap kinerja guru. Sementara sisanya yaitu 37,12% dijelaskan oleh variabel lain.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang

Untuk mengetahui hubungan berdasarkan total skor antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama dengan kinerja guru. Peneliti melakukan uji korelasi berganda dengan menggunakan *SPSS 23* sebagai berikut:

a. Korelasi Berganda

Tabel 73

Korelasi Berganda Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,831 ^a	,691	,678	1,016	,691	53,576	2	48	,000

a. Predictors: (Constant), OCB, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hubungan kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru dengan menggunakan uji korelasi berganda didapat $R = 0,831$. Artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama dengan kinerja guru. Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru berada pada rentang 0,80-1,000, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru adalah sangat kuat.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 70, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja guru. Dimana pada hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,730. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase sebesar 53,29%. Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 53,29%, sementara sisanya yaitu 46,71% dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 72, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja guru. Dimana pada hasil analisis diperoleh nilai r sebesar 0,793. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase sebesar 62,88%. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 62,88%, sementara sisanya yaitu 37,12% dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 73, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja guru. Dimana pada hasil analisis diperoleh nilai R sebesar 0,831.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini yaitu diduga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang, dapat diterima dan terbukti. Dengan demikian hal ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang

menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Leuwiliang dengan jumlah responden sebanyak 51 guru, berdasarkan perhitungan hasil rata-rata jawaban responden mengenai kepuasan kerja (Menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan kedisiplinan) diperoleh rata-rata sebesar 77,6%, yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang relatif baik.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMA Negeri 1 Leuwiliang dengan jumlah responden sebanyak 51 guru, berdasarkan perhitungan hasil rata-rata jawaban responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (*Altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*) diperoleh rata-rata sebesar 78%, yang dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang relatif baik.
3. Kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang dengan jumlah responden sebanyak 51 guru, berdasarkan perhitungan hasil rata-rata jawaban mengenai mengenai kinerja guru (Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab) diperoleh rata-rata sebesar 72,6%, yang dapat diartikan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang relatif baik.
4. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,730$ artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang memiliki hubungan kuat positif. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $R (r^2) = 53,29\%$ yang berarti bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 53,29%, sedangkan sisanyayaitu 46,71% dijelaskan oleh variabel lain.
5. Terdapat hubungan yang positif antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,793$ artinya bahwa hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang memiliki hubungan yang kuat positif. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $R (r^2) = 62,88\%$ yang berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan kontribusi

terhadap kinerja guru sebesar 62,88%, sedangkan sisanyayaitu 37,12% dijelaskan oleh variabel lain.

6. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji korelasi berganda diperoleh $R = 0,831$. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mencoba memberikan saran yang diharapkan bagi sekolah. Adapun sarannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang untuk indikator mencintai pekerjaannya merupakan nilai dominan terkecil, oleh karenanya kepala sekolah diharapkan memberi motivasi kepada guru-guru untuk lebih mencintai pekerjaannya serta memberikan apresiasi dan *reward* kepada setiap prestasi yang diraih oleh guru.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMA Negeri 1 Leuwiliang untuk indikator *altruism* atau perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya merupakan nilai dominan terkecil, oleh karenanya guru diharapkan untuk lebih saling mengingatkan bila ada tugas dan tanggung jawab, saling membantu dan mencari solusi jika ada kendala dalam KBM, serta membentuk rasa kekeluargaan dengan melakukan *family gathering* seperti *outbond* atau tamasya demi menciptakan keharmonisan diantara guru yang dapat meningkatkan kinerja.
3. Berdasarkan hasil kinerja pada guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang, untuk indikator kualitas disarankan kepala sekolah harus lebih giat lagi melakukan visitasi guna memotivasi guru lebih meningkatkan kualitas KBM dan lebih baik lagi dalam menyiapkan materi dan evaluasi KBM.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi hubungan kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang, disarankan agar sekolah dapat terus meningkatkan kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru, hal ini bermaksud agar kinerja pada guru dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budihardjo, Andreas. 2014. *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lepine & Michael J. Wesson. 2015. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Gibson. 2018. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2008. *Behavior in Organization*. Amerika: Pearson Prentice Hall.
- Griffin, Ricky W. And Gregory Moorhead. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kemdiknas. 2010. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta: Kemdiknas.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosda Remaja Karya.

- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Jurnal:

- Berber, Aykut dan Yasin Rofcanin. 2012. *Investigation of Organizational Citizenship Behavior Consttut a Framework for Antecedents and Consequences*. International Journal of Business and Social Research (IJBSR).
- Danardono, Mario Eka. 2010. *Hubungan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru-guru di Yayasan Charitas)*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Darto, Mariman. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik*. Samarinda: Jurnal Borneo Administrator.
- Podsakoff, Nathan P, Blume Brian D dan Whiting Steven W. 2009. *Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Meta Analysis*. Journal of Applied Psychology.
- Setyoningsih, Lilis. 2015. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di SMP 1 Ngemplak Boyolali*. Skripsi. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Suparman. 2017. *Pengaruh Pemberian Tunjangan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Poasia)*. Tesis. Kendari. Universitas Halu Oleo.
- Suranti. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar*. Skripsi. Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Suratiah, Sri. 2018. *Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal. Universitas Mecubuana Yogyakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Hernita

Alamat : Kp. Dahu RT 04 RW 05 Desa Barengkok Kecamatan
Leuwiliang Kabupaten Bogor

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 01 Desember 1996

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Barengkok 02
- SMP : Mts. Muallimien Muhammadiyah
- SMA : SMA Negeri 1 Leuwiliang
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 27 Mei 2019
Peneliti,

(Devi Hernita)

LAMPIRAN



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
DINAS PENDIDIKAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH 1
SMA NEGERI 1 LEUWILIANG

Kp. Sawah Kulon No. 47 RT.04/RW.02 Jalan Raya Leuwiliang, Bogor Kode Pos 16640
Telepon : 0251 8647247 Faksimil : 0251 8640244
Website : www.sman1leuwiliang.sch.id, e-mail : smanell47.yahoo.co.id
NPSN : 20200601 NSS : 301020507003

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.4/023/Smanell-Cabdin-Wil I

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 1 Leuwiliang Kabupaten Bogor menerangkan bahwa:

nama : Devi Hernita
tempat, tanggal lahir : Bogor, 01 Desember 1996
status : Mahasiswa
NIM : 021115006
Program studi : Manajemen Universitas Pakuan

Yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Observasi untuk memenuhi tugas mata kuliah "Hubungan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kinerja Guru" di SMA Negeri 1 Leuwiliang dimulai dari tanggal 6 Agustus 2018 s.d 6 Februari 2019 :

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 11 Februari 2019
Kepala SMA Negeri 1 Leuwiliang,

H. Taonik, S.Pd., M.Pd.I
NIP. 196908021992021001



KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana di Universitas Pakuan Bogor, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 LEUWILIANG”.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat Saya,

Devi Hernita

KUESIONER KEPUASAN KERJA

Identitas Responden

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Pendidikan Terakhir: a. SMA c. S1
b. Diploma d. S2

Lama Bekerja : a. ≤ 3 Tahun
b. > 3 Tahun - ≤ 5 Tahun
c. > 5 Tahun - 7 Tahun
d. ≥ 7 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (\surd) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang paling sesuai. Skala dinyatakan dalam skala 1 sampai dengan 5 yang memiliki makna:

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 3 = Kurang Setuju (KS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Menyenangi Pekerjaannya						
1.	Saya merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan yang saya inginkan					
2.	Saya tidak merasa terbebani saat menjalankan pekerjaan					
3.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
4.	Saya merasa nyaman dan menikmati pekerjaan saya					
Mencintai Pekerjaannya						
5.	Saya merasa ingin menghabiskan karir saya sebagai seorang guru					
6.	Saya tidak berfikir untuk mengganti profesi					
7.	Saya menyukai pekerjaan saya sebagai guru					
Moral Kerja						
8.	Saya meyakini bahwa mengerjakan administrasi sekolah adalah tugas saya					
9.	Saya berusaha menyikapi siswa yang bermasalah					

10.	Saya berusaha melakukan pendekatan kepada siswa					
11.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu					
Kedisiplinan						
12.	Saya berusaha datang ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan					
13.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
14.	Saya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan					

KUESIONER ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang paling sesuai.

Keterangan:

Sl = Selalu

Sr = Sering

K = Kadang-kadang

P = Pernah

TP = Tidak Pernah

No.	Pernyataan	Sl	Sr	K	P	TP
<i>Altruism</i>						
1.	Saya menggantikan tugas rekan yang berhalangan masuk kerja					
2.	Saya membantu rekan kerja dengan kemampuan yang saya miliki					
3.	Saya melakukan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah oleh kepala sekolah					
<i>Conscientiousness</i>						
4.	Saya hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun musim, dan lain-lain					
5.	Saya menggunakan waktu istirahat dengan efisien					
6.	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal					
<i>Sportmanship</i>						
7.	Saya mampu mencari cara mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja					
8.	Saya menahan diri dari aktivitas mengumpat dan mengutarakan ketidakpuasan kerja					
9.	Saya bertanggung jawab terhadap tujuan yang ditetapkan					
<i>Courtesy</i>						
10.	Saya menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya					
11.	Saya memberitahu jika tidak hadir					
12.	Saya menghargai keputusan atasan terhadap					

	kebijakan yang ditetapkan di dalam rapat					
<i>Civic Virtue</i>						
13.	Saya ikut serta dalam berbagai acara atau event di sekolah					
14.	Saya mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja saya					
15.	Saya melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah, seperti sikap ramah kepada tamu yang datang ke sekolah					

KUESIONER KINERJA GURU

Instrumen ini diberikan kepada Bapak/Ibu untuk mengukur kinerja di sekolah
Bapak/Ibu

Data Pribadi Responden

Nama :(P/L)

Jabatan:

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang paling sesuai. Skala dinyatakan dalam skala 1 sampai dengan 5 yang memiliki makna:

Skala 5 = Selalu (SI)

Skala 4 = Sering (Sr)

Skala 3 = Kadang-kadang (K)

Skala 2 = Pernah (P)

Skala 1 = Tidak Pernah (TP)

No.	Pernyataan	SI	Sr	K	P	TP
Kualitas						
1.	Guru melakukan proses evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM					
2.	Guru menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum					
3.	Guru memeriksa kembali pekerjaan					
4.	Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar					
Kuantitas						
5.	Guru membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun ajaran					
6.	Guru dapat menghasilkan nilai siswa sesuai KKM					
7.	Guru melampaui target kurikulum					
8.	Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
Pelaksanaan Pekerjaan						
9.	Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran					
10.	Guru menyimpulkan materi pokok pelajaran di akhir pembelajaran					
11.	Guru menggunakan media belajar yang terdapat di lingkungan sekitar					

12.	Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar					
Tanggung Jawab						
13.	Guru melaksanakan tugas-tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai					
14.	Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja/RPP					
15.	Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu					
16.	Absensi guru sesuai ketentuan					

No.	Kepuasan Kerja														Jumlah
	Menyenangi Pekerjaannya				Mencintai Pekerjaannya			Moral Kerja				Kedisiplinan			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	56
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	56
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	57
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
7	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	54
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
9	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	55
10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	58
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	57
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54
15	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
17	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	56
18	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
19	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	55
20	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	53
21	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	55
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	56
23	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	55
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	56
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	56
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	56
27	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	51
28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	54
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	49
30	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	51
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	56
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
33	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	53
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	55
35	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	51
36	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
39	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	5	51
40	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	52
41	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	52
42	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	51
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	56
44	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	54
45	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	56
47	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	53
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
49	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55
50	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	52
51	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	54

No.	Organizational Citizenship Behavior (OCB)															Jumlah	
	Altruism			Conscientiousness			Sportmanship			Courtesy			Civic Virtue				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	58
2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	60
5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	59
6	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	61
7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	58
8	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
9	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
11	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	61
12	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	60
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
14	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	57
15	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	59
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	58
17	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	59
18	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	60
20	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
21	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	60
22	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	60
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
24	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	60
25	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	61
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	60
27	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	54
28	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	54
30	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
31	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	5	5	59
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	61
33	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	58
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
35	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55
36	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	53
37	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	62
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
40	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	56
41	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	59
42	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	60
44	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	60
45	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	59
46	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
47	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
48	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	67
49	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	53
50	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
51	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59

No.	Kinerja Guru																Jumlah
	Kualitas				Kuantitas				Pelaksanaan Pekerjaan				Tanggung Jawab				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	57
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	60
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	58
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	59
5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	58
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	60
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	57
8	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	58
9	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	57
10	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	60
11	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	60
12	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	60
13	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	60
14	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	58
15	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	58
16	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	57
17	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	58
18	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	57
19	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	59
20	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	58
21	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	58
22	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	59
23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	60
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
25	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	61
27	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	55
28	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	57
29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	54
30	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	56
31	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	60
32	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	60
33	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	57
34	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
35	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	55
36	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	54
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	60
38	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59
39	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	57
40	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	57
41	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	57
42	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	57
43	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
44	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
45	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	57
46	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
47	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59
48	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	60
49	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	55
50	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	57
51	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	57