

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan wadah untuk membentuk insan yang berakhlak dan memiliki ilmu yang baik. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.¹ Sekolah menjadi lembaga dalam mengumpulkan seseorang yang mempunyai ketertarikan dalam pendidikan. Sekolah adalah sarana berkomunikasi antar orang perorang, dan seseorang dengan komunitas. Allah SWT memberikan perintah kepada umat Nabi Muhammad SAW agar selalu berada pada langkah yang benar melalui jalan yang baik berdasarkan syariat Islam. Jika seseorang ingin mendapatkan ilmu, maka raihlah pendidikan dengan baik, bijak, dan cara yang bertanggung jawab.

Pendidikan di dalam pandangan Islam yang dijelaskan pada Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 125:

¹ Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara RI Tahun 2003. Sekretariat Negara: Jakarta.

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالتِّي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ

أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۖ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Tafsiran surah An-Nahl ayat 125

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik, dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu. Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesal dari jalan-Nya. dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. Allah saw. memerintahkan kepada Rasul-Nya (Nabi Muhammad saw. agar menyeru manusia untuk menyembah Allah swt. dengan cara yang bijaksana. Ibnu Jarir mengatakan bahwa yang diserukan kepada manusia ialah wahyu yang diturunkan kepadanya berupa Al-Qur'an, Sunnah, dan pelajaran yang baik; yakni semua yang terkandung di dalamnya berupa larangan-larangan dan kejadian-kejadian yang menimpa manusia (di masa lalu). Pelajaran yang baik itu agar dijadikan peringatan buat mereka akan pembalasan Allah swt. (terhadap mereka yang durhaka). Firman Allah swt. dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. (An-Nahl: 125) Yakni terhadap orang-orang yang dalam rangka menyeru mereka diperlukan perdebatan dan bantahan.

Maka hendaklah hal ini dilakukan dengan cara yang baik. yaitu dengan lemah lembut, tutur kata yang baik, serta cara yang bijak. Ayat ini sama

pengertiannya dengan ayat lain yang disebutkan oleh firman-Nya: Dan janganlah kalian berdebat dengan ahli kitab, melainkan dengan cara yang paling baik, kecuali dengan orang-orang zalim di antara mereka. (Al-'Ankabut: 46), hingga akhir ayat. Allah swt. memerintahkan Nabi Muhammad saw. untuk bersikap lemah lembut, seperti halnya yang telah Dia perintahkan kepada Musa dan Harun, ketika keduanya diutus oleh Allah swt. kepada Fir'aun, yang kisahnya disebutkan oleh Allah swt. melalui firman-Nya: maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut. (Thaha: 44) Adapun firman Allah swt: Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang sesat dari jalan-Nya. (An-Nahl: 125), hingga akhir ayat.

Maksudnya, Allah swt. telah mengetahui siapa yang celaka dan siapa yang berbahagia di antara mereka, dan hal tersebut telah dicatat di sisi-Nya serta telah dirampungkan kepastiannya. Maka serulah mereka untuk menyembah Allah swt, dan janganlah kamu merasa kecewa (bersedih hati) terhadap orang yang sesat di antara mereka. Karena sesungguhnya bukanlah tugasmu memberi mereka petunjuk. Sesungguhnya tugasmu hanyalah menyampaikan, dan Kamilah yang akan menghisab. Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk.(An-Nahl :125)

Kedudukan sekolah sebagai lembaga pendidikan adalah menumbuhkan kemampuan peserta didik supaya dapat melakukan peran-peran dalam perjalanan hidup sebagai manusia, baik didalam kedudukannya sebagai individu maupun kelompok dalam kehidupan masyarakat. Sekolah menjadi wadah resmi yang mempunyai kedudukan sehingga dapat mewujudkan sekolah menjadi wadah dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Tiap-tiap tingkatan memiliki memiliki posisi berbeda-beda, terus menerus dalam menjalin komunikasi dan melaksanakan tugas sesuai yang dikehendaki sebagaimana peran yang dijalankan.²

Sekolah dibangun sebab mempunyai keinginan yang hendak diraih, untuk menempuh harapan yang diinginkan, tiap sekolah ada kalanya mendapatkan pengaruh dari masing-masing guru ditempat tersebut. Kesuksesan dalam mencapai keinginan tersebut dipengaruhi besar oleh tingkah Masyarakat dalam memanfaatkan potensi yang beragam, dalam hal ini sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal yang menentukan bagi kesuksesan kinerja sekolah yaitu perlunya guru profesional yang bermutu, kreatif dan memiliki jiwa tinggi, dengan demikian hasil yang diperoleh akan semakin baik.

Dalam rangka mewujudkan menjadi guru yang profesional, guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan bagian

²Ida Norlena, *Sekolah Sebagai Organisasi Formal (Hubungan Antar Struktur)*, Jurnal Tarbiyah Islamiyah, Vol. 5 No. 2 (Juli – Desember 2015), 43.

tahapan untuk membentuk guru sehingga mampu berperilaku sesuai dengan harapan yang diinginkan.³ Guru yang memiliki semangat ketika melaksanakan pekerjaan, tentu akan menumbuhkan motivasi dan selalu berupaya dalam memperbaiki dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan mampu mengevaluasi kurikulum yang ditentukan oleh pihak sekolah sehingga memperoleh hasil yang memuaskan dalam proses pembelajaran. Sehingga dapat diketahui sejatinya seorang guru telah mampu bersikap profesional ketika melaksanakan tugasnya menjadi pendidik.

Motivasi bisa disebut sebagai kekuatan, yang menjadi pendorong dalam meraih harapan yang sudah direncanakan sebelumnya.⁴ Motivasi kerja tidak hadir secara tiba-tiba, tetapi dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekolah yang mendukung agar dapat mewujudkan harapan yang diinginkan. Aspek motivasi memiliki kedudukan penting untuk mewujudkan perilaku profesionalisme seorang guru. Ketika seorang guru tidak mempunyai sikap profesional yang tinggi, tentu hasil kerja yang dihasilkan menjadi tidak maksimal.

Kinerja guru adalah proses seorang guru ketika menjalankan perannya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru merupakan rangkaian seorang guru dalam menjalankan peran yang penting ketika proses pembelajaran diantaranya merencanakan, melaksanakan pengajaran dan melaksanakan evaluasi sesuai

³Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Cet. XIV; Jakarta: Bumi Aksara 2016), 65.

⁴Wayan Satria Jaya, *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah dasar*, *Jurnal Inventa*, Vol III No.2 (September 2019), 245-247.

ketentuan yang telah ditetapkan. Untuk menumbuhkan tingkat mutu sekolah, peran yang dijalankan tidak hanya menaikkan kuantitasnya saja, melainkan kualitas dari kinerja guru juga perlu diperbaiki.

Kinerja guru bukan terbentuk secara kebetulan, melainkan diikuti oleh hal-hal lain, seperti dari aspek internal begitupun juga dari aspek eksternal, yang keduanya memberikan pengaruh bagi kinerja seorang guru. Aspek internal dari kinerja guru merupakan aspek yang telah ada didalam individu seorang guru, seperti kecakapan, keaktifan, motivasi diri, serta latar belakang dimana seorang guru tersebut berasal. Aspek eksternal kinerja guru merupakan aspek yang diperoleh dari lingkungan sekitar sehingga dapat berpengaruh pada kinerja yang dilakukan, diantaranya upah/gaji, sarpras (sarana dan prasarana) serta gaya kepemimpinan dalam sebuah lingkup kerja.

Guru yang menerapkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara berangsur-angsur akan memberikan pengaruh positif terhadap tercapainya tujuan sekolah, hal ini dikarenakan sikap OCB yang dimiliki oleh guru akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru di sekolah. OCB memberikan peningkatan pada proses kerjanya guru dikarenakan sikap OCB adalah sikap yang baik seperti saling tolong menolong, memotivasi dan merasa senasib seperjuangan terhadap sesama rekan kerja.

Aspek yang memberikan pengaruh pada OCB seperti pembawaan pribadi, alur berorganisasi, suasana dalam melaksanakan organisasi, memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi,

memiliki jiwa kepemimpinan, dan mampu terlibat dalam berbagai kegiatan serta dapat berperilaku secara adil terhadap sesama.⁵

Menurut Borman dan Motowidlo berpendapat “*Organizational Citizenship Behavior*” mampu menumbuhkan kinerja (*organizational performance*) sebab tindakan ini adalah pendukung pada sebuah organisasi, dengan demikian tindakan yang dilakukan akan memberikan pengaruh baik pada hubungan sosial sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dan menumbuhkan keberhasilan dalam sebuah organisasi.”

SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin adalah lembaga pendidikan formal yang dinaungi oleh yayasan Ukhuwah Banjarmasin, berlokasi di Jalan Bumi Raya Komp. Handayani XIII RT. 28, RW. 02, Pemurus Baru, Kec. Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Sekolah ini mempunyai ketertarikan tersendiri dalam penerapan kinerja guru diantaranya telah terakreditasi A, mempunyai program pendidikan berpatokan pada kurikulum pendidikan nasional (Diknas), serta mempunyai pegawai yang memiliki jiwa pengabdian yang tinggi pada kemajuan pendidikan di sekolah tersebut. Berdasarkan studi pendahuluan, SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin merupakan lembaga pendidikan Islam swasta yang

⁵Andi Hendrawan, *Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pekerja PT MK Semarang*, Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan Vol.5 No.1 (Maret 2020), 75.

berkualitas di Kalimantan Selatan, sebab dapat dilihat melalui kegiatan pembinaan pada kinerja guru.

Sesuai dengan penjelasan yang sudah dipaparkan dalam rangka memahami korelasi antara motivasi kerja dan OCB terhadap kinerja guru, sehingga penulis memiliki ketertarikan dalam melaksanakan penelitian dengan judul “Korelasi Antara Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru Pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin Dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin”.

B. Definisi Operasional

1. Pengertian Motivasi Kerja

Konsep kerja pada masa ini, tidaklah seperti konsep konservatif dimana menanggapi kerja merupakan wujud pelanggaran demikian akan memberikan pengaruh buruk bagi orang lain. Melainkan ketika sekarang, konsep bekerja telah berakar menjadi sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi.

Motivasi merupakan pendorong bagi individu sehingga dapat menumbuhkan keinginan untuk melaksanakan berbagai hal dalam hidup. Guru memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk menyelesaikan berbagai masalah yang ditemukan sehingga mendapatkan hasil yang optimal.⁶

⁶T.Ardiana, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun, Jurnal Akuntansi dan Pajak Vol.17 No.02 (Januari 2017), 18.

Menurut Steyn “*argues that effective principals are able to create an ethos that generates motivated and successful teachers and stimulated and inspired learners in an effective school setting*” (kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan etos, menghasilkan guru untuk termotivasi dan sukses serta peserta didik yang dirangsang agar terinspirasi dalam pengaturan sekolah yang efektif).⁷

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan dalam diri sehingga dapat menumbuhkan keinginan untuk melaksanakan berbagai hal dalam hidup. Guru memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk menyelesaikan berbagai masalah yang ditemukan sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

2. Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Sikap Kewarganegaraan Organisasi atau (*Organizational Citizenship Behavior*) disingkat OCB merupakan aspek sikap kerja yang bersifat abstrak tetapi sangat berpengaruh pada kinerja dari seorang guru. Sikap kewarganegaraan organisasi merupakan sikap seorang guru yang melampaui dari tugas yang diberikan. Beberapa ahli menjelaskan tentang maksud dari sikap kewarganegaraan organisasi.⁸ Menurut pendapat Organ, OCB

⁷Steyn, G.M, The changing Principalship in South African Schools. Educare, (2002), 251-254.

⁸Sinta Oktavianti, M. Ihsan Dacholfany, Agus Sutanto, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Se-Kecamatan Purbolinggp Kabupaten Lampung Timur, Jurnal Lentera Pendidikan Vol.4 No.2 (Desember 2019), 64.

adalah sikap seseorang yang tidak diatur oleh organisasi, tetapi sikap ini akan memberikan keefektifan dalam organisasi dengan menyeluruh. Sikap yang ditunjukkan diantaranya: belajar tentang peran-peran baru, memiliki jiwa sosial tinggi, dan telah memiliki komitmen terhadap pekerja baru.⁹

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela yang dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama, yang mana tindakan tersebut merupakan wujud kepuasan *performance* yang tidak ada dalam aturan resmi organisasi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang formal. Perilaku tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi tanggung jawab yang ditetapkan untuk mereka.

3. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Clewes “*The lecturer or teacher performance is an important factor. The students are the prime evaluator of the teacher performance*” (performa dosen atau guru merupakan faktor penting, para siswa adalah evaluator utama dari kinerja guru).¹⁰

Kinerja guru merupakan kecakapan seorang guru ketika melakukan perannya didalam proses kegiatan belajar. Kinerja guru merupakan pencapaian kerja guru dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan

⁹Podsakoff, P.M.; MacKenzie, S.B.; Paine, J.B.; dan Bachrach, D.G, *Organizational Citizenship Behavior : Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, (2000), 513.

¹⁰Clewes, D, *A student-centred conceptual model of service quality in higher education*. *Quality in Higher Education*, (2003), 69-85.

belajar yang diimbangi dengan semangat kerja serta loyalitas tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya.¹¹

Menurut Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja yang berkaitan pada profesi guru adalah tindakan dengan wujud memaksimalkan kesempatan untuk mengajarkan hal baik kepada siswa. Kinerja guru diwujudkan dari kecapan ketika melaksanakan hal-hal yang menjadi pesyaratan, yaitu kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan aktivitas atau prilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja guru diwujudkan dari kecapan ketika melaksanakan hal-hal yang menjadi pesyaratan, yaitu kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada paparan diatas, dapat disimpulkan permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana motivasi kerja pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin?
2. Sejauh mana OCB pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin ?

¹¹T.Ardiana, Op.Cit, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun, 17.

3. Sejauh mana kinerja guru pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin ?
4. Apakah ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin ?
5. Apakah ada korelasi yang signifikan antara OCB terhadap kinerja guru pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui sejauh mana motivasi kerja pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin.
2. Mengetahui sejauh mana OCB pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin.
3. Mengetahui sejauh mana kinerja guru pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin.
4. Mengetahui apakah ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin.
5. Mengetahui apakah ada korelasi yang signifikan antara OCB terhadap kinerja guru pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin.

E. Signifikasi Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka signifikasi penelitian ini sebagai berikut :

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Sebagai tambahan pemahaman dengan tujuan pembaharuan dalam bidang pengetahuan.
 - b. Sebagai referensi untuk peneliti lain yang akan meneliti pada pokok permasalahan yang serupa.
2. Kegunaan secara praktis
 - a. Bagi guru - guru dan staf, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai motivasi dalam memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran.
 - b. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini bisa digunakan dalam upaya memperbaiki kinerja guru khususnya di SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin. Sehingga akan terjadi interaksi yang hangat dan kerja sama yang solid antar sesama rekan kerja.
 - c. Bagi peneliti lain, hasil penelitian dapat memberikan manfaat pengetahuan dan pengalaman untuk bahan penelitian yang akan diteliti.
 - d. Bagi sekolah dalam rangka memperbaiki mutu pendidikan di SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sesuai dengan hasil pengumpulan informasi yang berisi bahan yang didalamnya memuat hasil penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah yang diambil dalam kajian penelitian, yaitu:

No.	Identitas	Model/Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian saat ini (peneliti)
1.	Andi Hendrawan. 2020. Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pekerja PT. MK Semarang.	Kuantitatif	Motivasi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan OCB dengan nilai $P=0,00$. Pengaruh motivasi terhadap OCB sebesar 0,825, yang berarti 82,5% dari variabilitas OCB dapat dijelaskan oleh motivasi, sementara 17,5% dipengaruhi oleh faktor lain.	Terletak pada lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya
2.	T. Ardiana. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap	Kuantitatif	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan	Penelitian ini berbeda dalam kerangka berpikir yaitu tidak memiliki 2 variabel

	Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun		terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun, sebagaimana diperlihatkan oleh analisis determinasi R ² (R Square). Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun (Y), sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.	bebas maka penelitian ini tidak meneliti hubungan secara simultan sedangkan penelitian yang penulis teliti memiliki 2 variabel bebas sehingga meneliti hubungan secara simultan.
3.	Sinta Oktavianti, M. Ihsan Dacholfany, dan Agus Sutanto. 2019	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku	Penelitian ini memiliki perbedaan dalam variabel yaitu tidak memiliki 2 variabel bebas juga mempunyai variabel

			<p>kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur, sebesar 0,680 atau 68,0%. Penelitian ini membedakan diri dalam hal variabel dengan tidak melibatkan dua variabel bebas</p>	<p>bebas yang berbeda dari penulis teliti sedangkan penelitian yang penulis teliti memiliki 2 variabel bebas akan tetapi memiliki variabel terikat yang sama.</p>
4.	<p>Sedarmayanti dan Guke Yolan Safer. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari</p>	Kuantitatif	<p>Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi, Kecamatan Kertasari, Kabupaten Bandung. Temuan ini didukung oleh</p>	<p>Penelitian ini memiliki perbedaan dalam kerangka berpikir yaitu tidak memiliki 2 variabel bebas maka penelitian ini tidak meneliti hubungan secara simultan sedangkan penelitian yang penulis teliti memiliki 2 variabel bebas</p>

	Kabupaten Bandung		uji signifikan, dengan nilai thitung sebesar 10,421 > tabel sebesar 1.684, dan nilai signifikansi sebesar 10%, yang lebih rendah dari 15%. Jika dilihat dari standar coefficient (beta) sebesar 0.861 = 86.10%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru.	sehingga meneliti hubungan secara simultan.
5.	Mutia Shanaz Yumna, Siti Wahyungingsih, dan Anayanti Rahmawati. 2021. Hubungan Motivasi Kerja	Kuantitatif	Hasil analisis data menunjukkan nilai Signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat	Penelitian ini sedikit perbedaan dalam jumlah variabel yaitu tidak memiliki 2 variabel bebas maka penelitian ini tidak meneliti hubungan

	Terhadap Guru PAUD Pada Masa Pandemi di Kecamatan Laweyan.		disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel X dan Y. Koefisien korelasi sebesar 0,641, berada dalam kategori tingkat hubungan yang kuat. Koefisien korelasi positif ini, yaitu sebesar 0,641, mengindikasikan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru	secara simultan sedangkan penelitian yang penulis teliti memiliki 2 variabel bebas sehingga meneliti hubungan secara simultan.
6.	Deviandra Shandika dan Ade Sobandi. 2018. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai Faktor Yang	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan kinerja pegawai berada pada kondisi cukup baik, dan	Penelitian ini memiliki perbedaan dalam tujuan penelitian akan tetapi memiliki persamaan akan hal yang diteliti yaitu OCB dengan kinerja.

	Mempengaruhi Kinerja Pegawai		<p>perilaku kewargaan organisasi (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Penelitian ini memiliki perbedaan dalam tujuan penelitian akan tetapi memiliki persamaan akan hal yang diteliti yaitu OCB dengan kinerja</p>	
7.	<p>Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, dan Andi Maulana. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN di Kecamatan</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian berupa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan</p>	<p>Penelitian ini memiliki perbedaan dalam jumlah variabel, penelitian ini hanya memiliki satu variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel terikat yang berupa kinerja guru, sedangkan yang</p>

	<p>Bontotiro Kabupaten Bulukumba</p>		<p>Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan, kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa kinerja guru belum optimal sehingga masih perlu ditingkatkan</p>	<p>penulis teliti terdapat variabel bebas yang berupa motivasi kerja dan OCB juga variabel terikatnya yaitu kinerja guru.</p>
--	--	--	---	---

8.	<p>Mariman. 2014.</p> <p>Peran</p> <p><i>Organizational</i></p> <p><i>Citizenship</i></p> <p><i>Behavior</i> dalam</p> <p>Peningkatan</p> <p>Kinerja Individu</p> <p>di Sektor Publik:</p> <p>Sebuah Analisis</p> <p>Teoritis dan</p> <p>Empiris</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian</p> <p>ditemukan bahwa</p> <p>OCB memiliki</p> <p>peran vital dalam</p> <p>meningkatkan</p> <p>kinerja individu di</p> <p>sektor publik.</p> <p>OCB</p> <p>berhubungan</p> <p>secara signifikan</p> <p>terhadap kinerja</p> <p>individu</p>	<p>Penelitian ini</p> <p>memiliki perbedaan</p> <p>dalam tujuan</p> <p>penelitian yang</p> <p>berupa meneliti peran</p> <p>OCB dalam</p> <p>peningkatan kinerja</p> <p>sedangkan penulis</p> <p>teliti memiliki tujuan</p> <p>meneliti korelasi</p> <p>antara motivasi kerja</p> <p>dan OCB terhadap</p> <p>kinerja guru.</p>
9.	<p>Wayan Satria</p> <p>Jaya. 2019.</p> <p>Hubungan</p> <p>Motivasi Kerja</p> <p>Terhadap Kinerja</p> <p>Guru di Sekolah</p> <p>Dasar.</p>	Kuantitatif	<p>Hubungan</p> <p>Motivasi Kerja</p> <p>Terhadap Kinerja</p> <p>Guru Di Sekolah</p> <p>Dasar". Hasil</p> <p>penelitian</p> <p>menunjukkan</p> <p>bahwa nilai t-hit</p> <p>sebesar $5.083 \geq$</p> <p>nilai t-tabel</p> <p>sebesar 2.068;</p> <p>dengan demikian,</p> <p>H0 ditolak dan H1</p> <p>diterima.</p>	<p>Penelitian ini sedikit</p> <p>perbedaan dalam</p> <p>jumlah variabel yaitu</p> <p>tidak memiliki 2</p> <p>variabel bebas maka</p> <p>penelitian ini tidak</p> <p>meneliti hubungan</p> <p>secara simultan</p> <p>sedangkan penelitian</p> <p>yang penulis teliti</p> <p>memiliki 2 variabel</p> <p>bebas sehingga</p> <p>meneliti hubungan</p> <p>secara simultan.</p>

10.	<p>Sri Wahyudi Maria Maharani. 2022. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Guru PNS</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian pertama menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan OCB pada guru PNS dengan nilai $R = 0.908$ dan nilai $F = 191.294$, dengan taraf signifikan $p < 0.01$, dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 82,5% dan 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil kedua terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan OCB pada</p>	<p>Penelitian ini memiliki perbedaan dalam salah satu variabel bebas dan juga memiliki perbedaan dalam variabel terikat akan tetapi memiliki persamaan dalam kerangka berpikir.</p>
-----	---	-------------	--	---

			<p>guru PNS dengan nilai koefisien korelasi = 0.853 dan $p < 0.01$, sumbangan efektif sebesar 39%. Hasil ketiga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan OCB pada guru PNS dengan nilai $r = 0.863$ dan nilai $p < 0.01$, sumbangan efektif sebesar 43,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan OCB pada guru PNS</p>	
--	--	--	---	--

G. Hipotesis Penelitian

1. Ho: Tidak ada pengaruh sejauh mana motivasi kerja
Ha: Ada pengaruh sejauh mana motivasi kerja
2. Ho: Tidak ada pengaruh sejauh mana OCB
Ha: Ada pengaruh sejauh mana OCB
3. Ho: Tidak ada pengaruh sejauh mana kinerja guru
Ha: Ada pengaruh sejauh mana kinerja guru
4. Ho: Tidak ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru
Ha: Ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru
Ho: Tidak ada korelasi yang signifikan antara OCB terhadap kinerja guru
Ha: Ada korelasi yang signifikan antara OCB terhadap kinerja guru
5. Ho: Tidak ada korelasi yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan OCB terhadap kinerja guru
Ha: Ada korelasi yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan OCB terhadap kinerja guru

H. Asumsi Penelitian

Pendapat awal adalah gambaran yang dipercaya bahwa sesuatu tersebut adalah benar oleh peneliti dan kemudian dibuat rujukan dalam membuat bahan

penelitian. Pemahaman awal memberikan kemudahan pada pelaksanaan penelitian.¹²

Berkaitan dengan motivasi kerja dan OCB sangat berhubungan dengan kinerja guru, sehingga peneliti menganggap motivasi kerja dan ocb dapat mengukur korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan ocb terhadap kinerja guru. Oleh karena itu dalam penelitian ini memiliki asumsi :

Motivasi kerja dan OCB terdapat korelasi yang signifikan secara simultan atau pun tidak terhadap Kinerja guru pada SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin.

I. Sistematika Penulisan

Penelitian ini ditulis dengan menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab sebagai berikut. :

BAB I pendahuluan memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II landasan teori memuat pengertian motivasi, tujuan dan prinsip-prinsip motivasi, motivasi kerja, hakikat motivasi kerja, organizational citizenship behavior (OCB), pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, dan kinerja guru.

¹²Nova Nevila Rodhi, *Metodologi Penelitian*, (Bandung : Media Sains Indonesia, 2022),34.

BAB III metodologi penelitian memuat jenis dan pendekatan penelitian, lokasi, variabel, indikator, pengukuran, populasi, sampel, teknik sampling, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV laporan hasil penelitian memuat gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

BAB V penutup berisi kesimpulan dan saran.