

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi data bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum terkait penyebaran data. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 pegawai di SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada 23 Juni sampai bulan 23 Agustus tahun 2023 di SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin dan 10 Juli sampai 9 September di SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dibantu melalui tenaga administrasi sekolah.

Adapun deskripsi responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden yang ada dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21-25 Tahun	16	18,39%
26-30 Tahun	23	26,43%
31-35 Tahun	29	33,33%
36-40 Tahun	9	10,34%
41-45 Tahun	5	5,74%
46-50 Tahun	5	5,74%

Sumber: IBM SPSS Statistics 26, 2023

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa usia yang paling dominan adalah 31-35 tahun dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 29 orang atau dengan persentase sebesar 33,33%, responden dengan usia 21-25 tahun sebanyak 16 orang atau dengan persentase 18,89%, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 23 orang atau dengan persentase 26,43%, responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 9 orang atau dengan persentase 10,34%, responden dengan usia 41-45 sebanyak 5 orang atau dengan presentase 5,74%, dan responden dengan usia 46-50 sebanyak 5 orang atau dengan presentase 5,74%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang ada dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-Laki	37	42,52%
Perempuan	50	57,47%

Sumber: IBM SPSS Statistics 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang dominan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat

terlihat dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 87 orang, persentase dari responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 57,47% atau dengan frekuensi sebanyak 50 orang. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki hanya berada pada persentase sebesar 42,52% atau sebanyak 37 orang.

2. Deskripsi Data Penelitian

Skor maksimum = 5

Skor minimum = 1

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.3 Kategorisasi Nilai Interval

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel X1 (Motivasi Kerja)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Anda berkeinginan bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja	3.43	Tinggi
2.	Anda berkeinginan dalam penyelesaian suatu permasalahan yang rumit	2.61	Sedang
3.	Anda berkeinginan melaksanakan pekerjaan yang rumit untuk dikerjakan	2.58	Rendah
4.	Sekolah memberikan kondisi kerja yang nyaman bagi guru dan tenaga pendidik	3.37	Tinggi
5.	Anda mendapatkan peluang untuk turut serta dalam pendidikan dan pelatihan	2.80	Sedang

	yang dilakukan oleh dinas berdasarkan profesinya masing-masing		
6.	Pengakuan terhadap kinerja yang telah saya capai memotivasi saya untuk meningkatkan dedikasi dalam pekerjaan	2.68	Sedang
7.	Saya memiliki semangat tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan	3.36	Tinggi
8.	Sebagai seorang guru, fokus saya terutama pada tugas-tugas inti dan saya memisahkan urusan pribadi	3.23	Sedang
9.	Tantangan dalam tugas-tugas memberikan dorongan bagi saya untuk mengembangkan keterampilan kerja saya	3.06	Sedang
10.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	3.62	Tinggi
11.	Kepuasan terhadap gaji yang saya terima memberikan dorongan tambahan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh semangat	3.62	Tinggi
12.	Saya memiliki motivasi yang kuat untuk bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3.69	Tinggi
13.	Saya selalu berinisiatif untuk melakukan yang terbaik guna meningkatkan kualitas pekerjaan	3.20	Sedang
14.	Ketika menghadapi ujian, saya tidak memberikan bimbingan tambahan kepada siswa di luar jam sekolah	2.69	Sedang
15.	Guru yang berhasil mencapai prestasi dipromosikan menjadi wakil kepala sekolah atau diberikan tanggung jawab khusus	2.77	Sedang
Rata-Rata Motivasi Kerja		3,11	Sedang

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel X2 (OCB)

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya berupaya membantu rekan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas mereka	3.00	Sedang
2.	Saya memberikan dukungan kepada mereka yang sedang menghadapi beban pekerjaan yang besar	2.94	Sedang

3.	Saya juga memberikan kontribusi dalam menangani pekerjaan rekan kerja yang absen	2.81	Sedang
4.	Saya konsisten dalam menjaga ketepatan waktu	3.56	Tinggi
5.	Saya selalu menciptakan lingkungan yang bersih ketika di sekolah	3.51	Tinggi
6.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sekolah	3.32	Sedang
7.	Saya pantang menyerah dengan pekerjaan yang ditugaskan	3.06	Sedang
8.	Saya menginformasikan perkembangan didalam sekolah	3.22	Sedang
9.	Saya fokus dengan berbagai kegiatan tentang sekolah	3.26	Sedang
10.	Saya turut serta ketika rapat di sekolah	3.51	Tinggi
11.	Saya mengkomunikasikan informasi sebelum mengambil keputusan penting.	3.19	Sedang
12.	Saya selalu berinteraksi dengan sesama rekan kerja dalam penyelesaian masalah ketika di sekolah	3.18	Sedang
Rata-Rata ocb		3.21	Sedang

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Guru)

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Satuan pembelajaran diolah pada tiap pelaksanaan pembelajaran	3.42	Tinggi
2.	RPP yang dibuat telah sesuai dengan karakteristik siswa	3.48	Tinggi
3.	Ketika melaksanakan pembelajaran, saya tidak pernah menyiapkan RPP	2.57	Rendah
4.	Saya tidak setuju ketika hendak mengajar sebaiknya menyiapkan RPP terlebih dahulu	2.32	Rendah
5.	Saya memfasilitasi peserta didik untuk menanyakan materi yang masih belum dimengerti	3.31	Sedang
6.	Saya berupaya melaksanakan materi berdasarkan kurikulum yang ada	3.14	Sedang
7.	Ketika sedang mengajar, saya memanfaatkan media pembelajaran untuk kelancaran belajar	3.53	Tinggi
8.	Saya tidak melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kemampuan peserta didik	2.50	Rendah

9.	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan	2.42	Rendah
10.	Peserta didik menjawab pertanyaan dari guru berdasarkan kemampuannya	3.63	Tinggi
11.	Ketika melaksanakan penilaian, saya bersikap objektif dengan nilai yang saya tuliskan	3.71	Tinggi
12.	Pertanyaan yang diujikan ketika penilaian sumatif, dibuat sesuai dengan materi yang telah diajarkan	3.68	Tinggi
13.	Saya tidak memberikan evaluasi penilaian berdasarkan kemampuan siswa	2.48	Rendah
14.	Saya selalu objektif dengan hasil belajar siswa	2.60	Rendah
15.	Saya melaksanakan analisis dengan soal yang sudah diujikan	3.32	Sedang
16.	Saya melaksanakan analisis soal sebelum soal diberikan kepada peserta didik	3.16	Sedang
17.	Saya merasa tidak perlu dengan analisis soal yang sudah diujikan	2.52	Rendah
18.	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum diujikan	2.48	Rendah
19.	Kepada peserta didik yang nilai dibawah KKM, saya lakukan remedial	3.24	Sedang
20.	Bagi peserta didik yang nilainya melampaui KKM, saya lakukan pengayaan	2.71	Sedang
21.	Saya tidak melaksanakan bimbingan secara khusus bagi peserta didik yang nilai nya dibawah KKM	2.98	Sedang
22.	Saya rasa tidak penting untuk melakukan pengayaan ketika peserta didik nilai nya diatas KKM	2.20	Rendah
Rata-Rata Kinerja Guru		2.24	Rendah

2. Deskripsi Data Penelitian

Peneliti akan menggunakan data hasil responden di atas untuk mencari korelasi antara 3 (tiga) variabel. Pada tahap ini peneliti akan melakukan uji

deskriptif data yang hasilnya disajikan dalam tabel meliputi jumlah skor/sum, skor rata-rata/mean, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

Nilai minimum menunjukkan jumlah nilai minimum/terendah responden. Nilai maksimum menunjukkan jumlah nilai maksimal/tertinggi responden. Sum menunjukkan nilai penjumlahan dari jumlah nilai-nilai responden. Mean merupakan titik berat dari seperangkat data atau biasa disebut sebagai rata-rata. Haryadi menyebutkan bahwa mean adalah hasil dari penjumlahan nilai yang dibagi dengan jumlah individu.⁵⁸

Standard Deviation atau yang juga disebut simpangan baku merupakan akar dari jumlah deviasi kuadrat yang dibagi dengan banyaknya data dalam suatu distribusi nilai. Standar deviasi biasa dipakai untuk menentukan kedekatan sebaran data yang ada di dalam sampel dan seberapa dekat titik data individu dengan mean.⁵⁹

Sebelum itu, peneliti akan menampilkan tabel kisaran teoritis di mana berguna sebagai perkiraan nilai kisaran minimum dan maksimum total skor jawaban dari setiap variabel.

Tabel. 4.7 Kisaran Teoritis

Variabel	N	Min	Max	Rata-Rata Teoritis
X1 (Motivasi Kerja)	87	15	75	62
X2 (OCB)	87	12	60	50
Y (Kinerja Guru)	87	22	110	98

⁵⁸ Syafril, *Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 37-39

⁵⁹ Syafril, *Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 63

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui kisaran teoritis nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata jawaban. Nilai minimum didapat dari mengalikan jumlah item pertanyaan dengan nilai jawaban terendah sedangkan nilai kisaran maksimum didapat dari mengalikan jumlah item pertanyaan dengan nilai jawaban tertinggi. Rata-rata didapat dari jumlah nilai dibagi banyaknya data. Selanjutnya peneliti menampilkan nilai kisaran aktual yang diperoleh dengan cara melakukan analisis statistik deskriptif menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26.

Tabel 4.8 *Descriptive Statistics*

<i>Descriptive Statistics</i>						
Variabel	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
X1 (Motivasi Kerja)	87	47	75	4.203	62.01	6.25
X2 (OCB)	87	32	60	3.469	50.52	5.47
Y (Kinerja Guru)	87	83	109	4.446	98.04	6.09

Sumber: IBM SPSS Statistics 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.8, N menunjukkan banyaknya jumlah sampel yang di uji (N = 87). Pada kolom tabel terbawah terdapat Valid N (listwise) menunjukkan banyaknya jumlah N yang teruji dengan valid dalam uji deskriptif statistik. Variabel X1 (Motivasi Kerja) mempunyai kisaran teoritis nilai minimum – maksimum sebesar 15 - 75 dengan nilai rata-rata sebesar 62. Sedangkan pada kisaran aktual, variabel X memiliki nilai minimum – maksimum sebesar 47 – 75 dengan rata-rata 62.01 dan standar deviasi 6.25. Nilai rata-rata kisaran aktual di atas nilai rata-rata kisaran teoritis yang

mengindikasikan bahwa penilaian responden terhadap aspek kepuasan kerja mereka telah terpenuhi/puas.

Variabel X2 (OCB) mempunyai kisaran teoritis nilai minimum – maksimum sebesar 12 - 60 dengan nilai rata-rata sebesar 50. Sedangkan pada kisaran aktual, variabel X2 memiliki nilai minimum – maksimum sebesar 32 – 60 dengan rata-rata 50.52 dan standar deviasi 5.47. Nilai rata-rata kisaran aktual di atas nilai rata-rata kisaran teoritis yang mengindikasikan bahwa penilaian responden terhadap aspek kepuasan kerja mereka telah terpenuhi/puas.

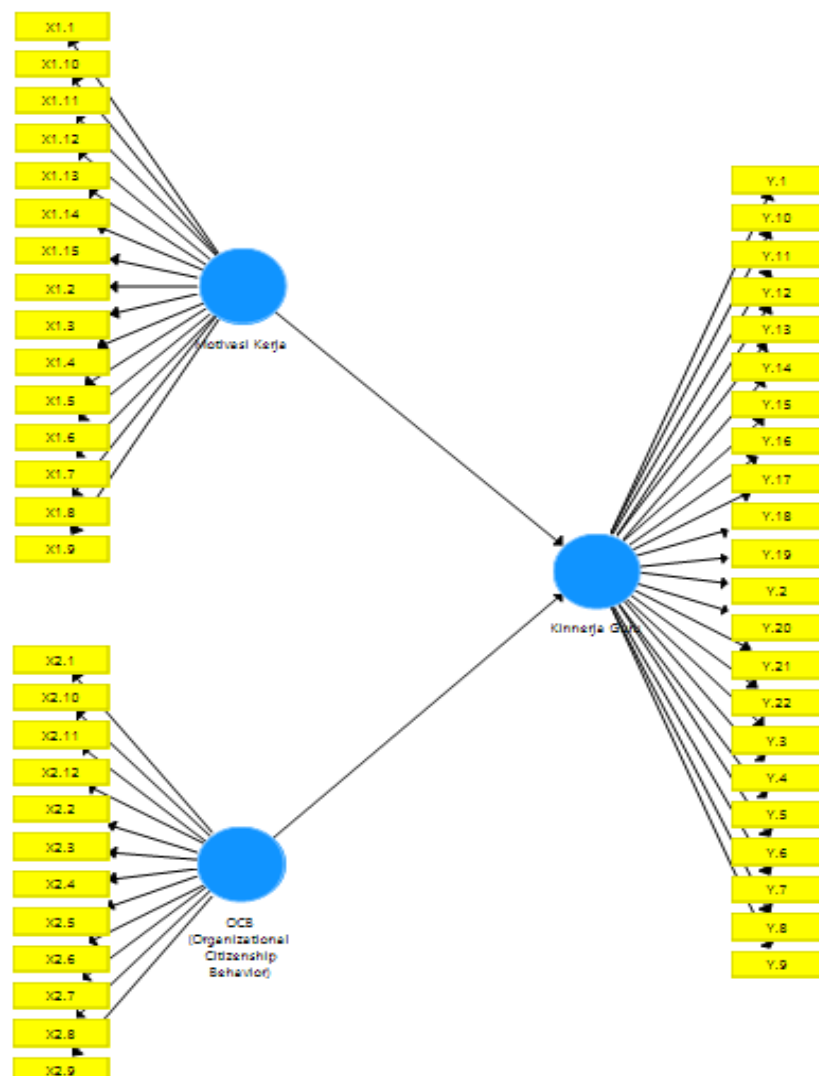
Variabel Y (Kinerja Guru) memiliki kisaran teoritis nilai minimum – maksimum sebesar 22– 110 dengan rata-rata-rata 98. Pada kisaran aktual, variabel Y memiliki nilai minimum – maksimum sebesar 83 - 109 dengan rata-rata 98.04 dan standar deviasi 6.09. Nilai rata-rata jawaban variabel Y melebihi nilai rata-rata kisaran teoritis mengindikasikan responden menilai kinerja guru telah berhasil.

3. Hasil Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. dimulai dari pembuatan model, pengujian outer model, pengujian inner model, hingga pengujian hipotesis. Dalam pengujian untuk memperoleh hasil, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0.

a. Spesifikasi Model

Hubungan antara kedua variabel dispesifikasikan oleh peneliti dengan berpedoman kepada teori/hasil temuan penelitian terdahulu yang menjadi dasar dari penelitian ini, kemudian direpresentasikan dengan struktur model yang ditampilkan pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1. Spesifikasi Model

Ketika model jalur dikembangkan, urutannya dimulai dari kiri ke kanan. Variabel yang terletak di sebelah kiri jalur adalah variabel independen, dan variabel yang ada di sebelah kanan jalur adalah variabel dependen. Dalam SmartPLS variabel independen juga disebut sebagai *exogenous* variabel, sedangkan variabel dependen disebut *endogenous* variabel.⁶⁰

b. Evaluasi Outer/Measurement Model

Ketika model dibuat, variabel ditunjukkan dengan bentuk elips sedangkan indikator variabel ditunjukkan dengan persegi panjang. Bentuk-bentuk elips yang menandakan setiap variabel terletak di tengah, sedangkan indikator masing-masing variabel terletak mengelilingi variabel. Bagian yang berada di luar disebut outer model atau model pengukuran.⁶¹

Pengukuran outer model dilakukan dalam 3 tahap antara lain; 1) *convergent validity*, 2) *discriminant validity*, 3) *Cronbach Alpha*. Tujuan pengukuran ini untuk memastikan validitas item-item yang digunakan untuk mengukur variabel.

1) Convergent Validity

Convergent validity diperlukan untuk melihat tinggi rendahnya pengaruh antara item indikator yang membentuk konstruk.⁶² Salah satu pendapat

⁶⁰ Joseph F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Using R*, (Switzerland: Springer Nature, 2021), 8

⁶¹ G. David Garson, *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*, (Asheboro: Statistical Publishing Associates, 2016), 21

⁶² Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling*, 32

menyatakan *convergent validity* dapat dievaluasi menggunakan nilai outer loading dengan catatan indikator dinyatakan memenuhi syarat kategori baik apabila nilai outer loading $> 0,70$. Hal ini karena item tersebut mengindikasikan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari 50% varians indikator.⁶³ Berikut ditampilkan tabel hasil outer loading:

Tabel 4.9 *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
X1 (Motivasi Kerja)	X1.1	0.531
	X1.2	0.511
	X1.3	0.483
	X1.4	0.537
	X1.5	0.440
	X1.6	0.381
	X1.7	0.748
	X1.8	0.611
	X1.9	0.683
	X1.10	0.311
	X1.11	0.503
	X1.12	0.634
	X1.13	0.484
	X1.14	0.541
	X1.15	0.378
X2 (OCB- <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	X2.1	0.605
	X2.2	0.492
	X2.3	0.530
	X2.4	0.433
	X2.5	0.694
	X2.6	0.699
	X2.7	0.614
	X2.8	0.686
	X2.9	0.745
	X2.10	0.716
	X2.11	0.611
	X2.12	0.564
	Y.1	0.658

⁶³ F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using*

Y (Kinerja Guru)	Y.2	0.674
	Y.3	0.565
	Y.4	0.173
	Y.5	0.375
	Y.6	0.349
	Y.7	0.645
	Y.8	0.308
	Y.9	0.090
	Y.10	0.639
	Y.11	0.543
	Y.12	0.656
	Y.13	0.106
	Y.14	0.545
	Y.15	0.474
	Y.16	0.541
	Y.17	0.211
	Y.18	0.480
	Y.19	0.547
	Y.20	0.473
	Y.21	0.144
	Y.22	0.300

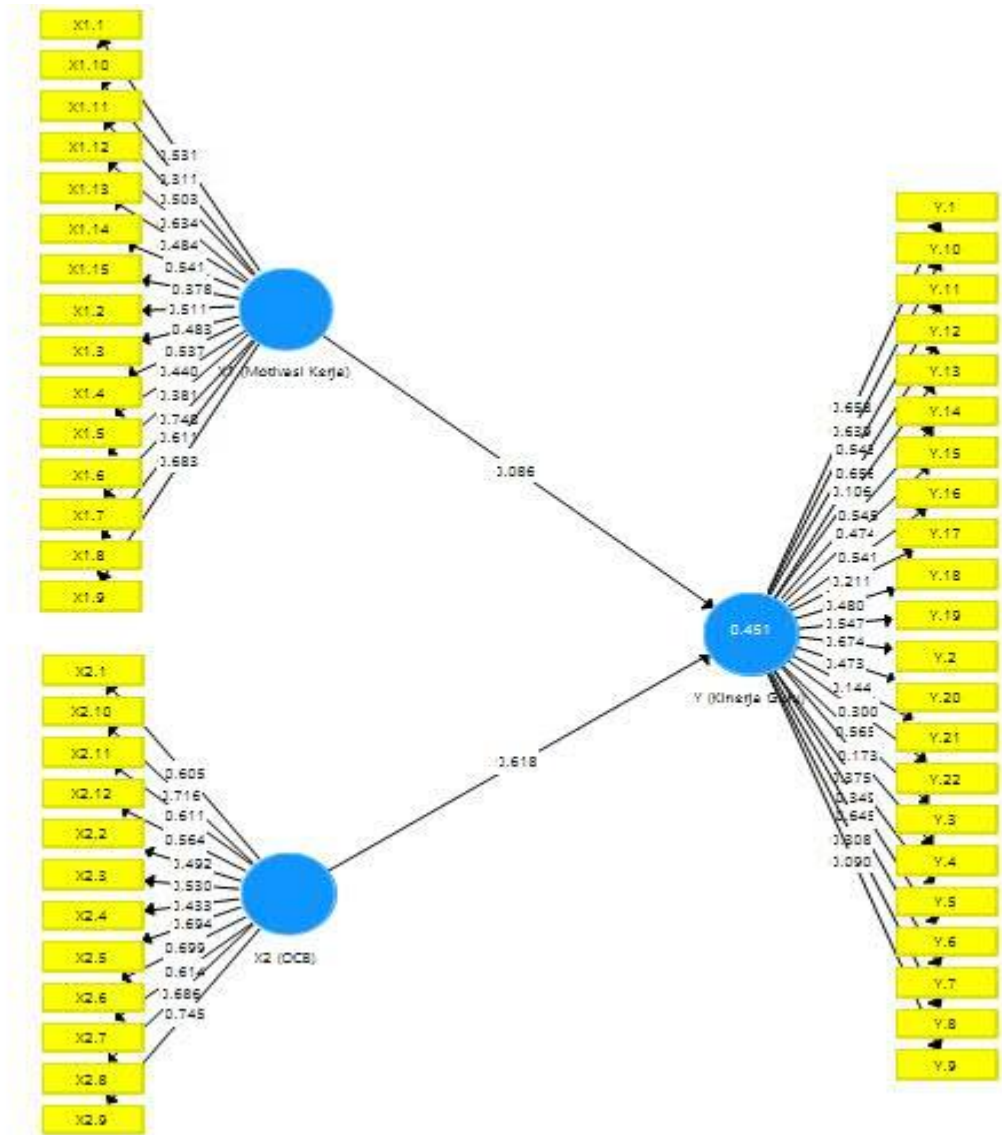
Tabel di atas menampilkan nilai outer loading dari setiap indikator berbeda-beda, bahkan terdapat nilai outer loading $< 0,70$. Masalah seperti ini adalah hal yang lumrah terjadi dalam penelitian, dalam menyikapinya beberapa ahli menyarankan untuk mengeliminasi indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu item yang memiliki nilai $< 0,70$. Namun beberapa ahli berpendapat bahwa outer loading dengan nilai $> 0,50$ masih dapat dinyatakan lolos uji *convergent validity*.⁶⁴

⁶⁴ Agus Purwanto dan Yuli Sudargini, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review," Journal of Industrial Engineering & Management Research 2, no. 4 (2021), 119

Indikator dengan nilai loading antara 0,40 dan 0,70 dipertimbangkan untuk dieliminasi hanya ketika eliminasi tersebut mengarah pada peningkatan nilai *convergent validity*. Indikator dengan nilai sangat rendah $< 0,40$ bagaimanapun harus dieliminasi.⁶⁵ Merujuk pendapat tersebut, peneliti akan mengeliminasi beberapa item indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu item yang memiliki nilai $< 0,50$. Sehingga didapatkan hasil yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

⁶⁵ F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using*

Hasil Eliminasi Item Tidak Valid



Gambar 4.2 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

Tabel 4.10 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
X1 (Motivasi Kerja)	X1.1	0.631
	X1.4	0.711
	X1.7	0.804
	X1.9	0.636
	X1.11	0.649
X2 (OCB)	X1.12	0.678
	X2.5	0.710
	X2.6	0.726
	X2.8	0.751
	X2.9	0.762
	X2.10	0.783
Y (Kinerja Guru)	X2.11	0.635
	Y.1	0.697
	Y.2	0.750
	Y.3	0.590
	Y.7	0.689
	Y.10	0.713
	Y.11	0.637
Y.12	0.726	

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan antara lain:

- a) Item indikator variabel X1 yang dieliminasi berjumlah 10 (sepuluh) antara lain; X1.1, X1.2, X1.3, X1.5, X1.6, X1.8, X1.10, X1.13, , X1.14, X1.15.
- b) Item indikator variabel X2 yang dieliminasi berjumlah 6 (enam) antara lain; X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.7, X2.12.
- c) Item indikator variabel Y yang dieliminasi berjumlah 12 (dua belas) antara lain; Y3, Y4, Y5, Y6, Y8, Y9, Y11, Y13, Y14, Y15, Y 16, Y17, Y18, Y19, Y20, Y21, Y22.
- d) Item indikator variabel X1 yang memenuhi syarat berjumlah 5 (lima) antara lain; X1 .1, X1.4, X1.7, X1.9, X1.11, X1.12.

- e) Item indikator variabel X2 yang memenuhi syarat berjumlah 6 (enam) antara lain; X2.5, X2.6, , X2.8, X2.9, X2.10, X2.11,
- f) Item indikator variabel Y yang memenuhi syarat berjumlah 7 (tujuh) antara lain; Y1, Y2, Y3, Y7,Y10, Y11, Y12.
- g) Hanya item indikator yang memenuhi syarat pada ketiga variabel yang akan digunakan pada analisis selanjutnya.

2) *Diskriminant Validity*

Discriminant Validity adalah ukuran tingkat di mana suatu model pengukuran/item indikator berbeda dari indikator lainnya. ⁶⁶ Indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat ketika nilai cross loading indikator pada variabelnya lebih besar dari indikator pada variabel lainnya. ⁶⁷(30) Berikut ditampilkan tabel berisi nilai *cross loadings* dari masing-masing indikator.

Tabel 4.11 *Cross Loadings*

Item Indikator	Variabel X1 (Motivasi Kerja)	Variabel X2 (OCB)	Variabel Y (Kinerja Guru)
X1.1	0.631	0.303	0.236
X1.4	0.711	0.290	0.253
X1.7	0.804	0.384	0.318
X1.9	0.636	0.222	0.240
X1.11	0.649	0.218	0.198
X1.12	0.678	0.336	0.205
X2.5	0.374	0.710	0.489
X2.6	0.469	0.726	0.425
X2.8	0.274	0.751	0.453
X2.9	0.370	0.762	0.549

⁶⁶ Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling*, 41

⁶⁷ Duryadi, *Metode Penelitian Ilmiah (Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS)* (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), 124–125

X2.10	0.280	0.783	0.462
X2.11	0.072	0.635	0.370
Y1	0.253	0.589	0.697
Y2	0.373	0.515	0.750
Y3	0.173	0.334	0.590
Y7	0.297	0.387	0.689
Y10	0.204	0.361	0.713
Y11	0.059	0.254	0.637
Y12	0.248	0.457	0.726

Sumber: Algorithm SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pada variabel yang dibentuknya memiliki nilai cross loading lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lain. Maka, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabel nya masing-masing.

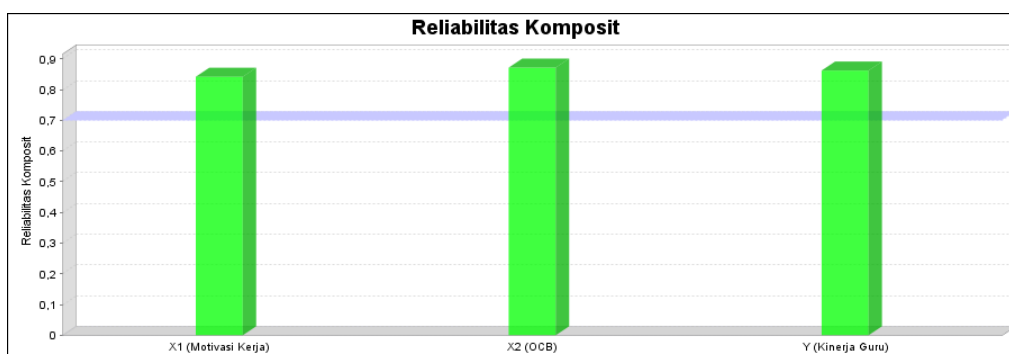
Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui nilai *composite reliability*. *Composite reliability* menunjukkan konsistensi dari konstruk, keandalan *composite reliability* dihitung untuk setiap konstruk. Hasil pengujian akan dibandingkan dengan nilai batas $> 0,6$.⁶⁸Berikut ditampilkan tabel nilai *composite reliability*.

⁶⁸ F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using*

Tabel 4.12 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reability</i>
X1 (Motivasi Kerja)	0.842
X2 (OCB - Orgnizational Citizenship Behavior)	0.872
Y (Kinerja Guru)	0.862

Sumber: Algorithm SmartPLS 3.0, 2023

Gambar 4.3 Grafik *Composite Reliability*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas nilai *composite reliability* variabel X1 sebesar $0,842 > 0,6$, variabel X2 memiliki nilai sebesar $0,872 > 0,6$ dan variabel Y memiliki nilai sebesar $0.862 > 0,6$. Maka, dapat dikatakan bahwa konsistensi konstruk sudah baik. Lebih lanjut, gambar 4.3 menampilkan grafik diagram batang. Dapat kita lihat batang variabel X1, X2 dan Y melampaui garis horizontal berwarna biru yang menandakan nilai batas ($> 0,6$). Kemudian warna diagram juga berwarna hijau yang menandakan nilai tersebut telah sesuai syarat.

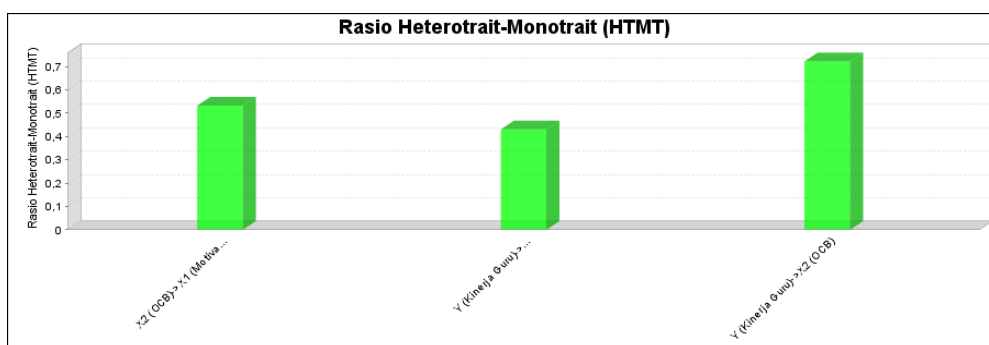
Cara mengukur discriminant validity adalah dengan melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk

memiliki discriminant validity yang baik.⁶⁹ Berikut ditampilkan tabel dan gambar grafik nilai HTMT.

Tabel 4.13 Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	Variabel X1	Variabel X2	Variabel Y
Variabel X1 (Motivasi Kerja)	0.532		
Variabel X2 (OCB)		0.430	
Variabel Y (Kinerja Guru)			0.722

Sumber: Algorithm SmartPLS 3.0, 2022



Gambar 4.4 Grafik Nilai HTMT

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui nilai HTMT variabel X1, X2 terhadap variabel Y sebesar $< 0,90$. Maka, dapat dikatakan semua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Lebih lanjut, gambar 4.3 menampilkan grafik diagram batang. Terlihat batang berwarna hijau menandakan nilai tersebut memenuhi syarat.

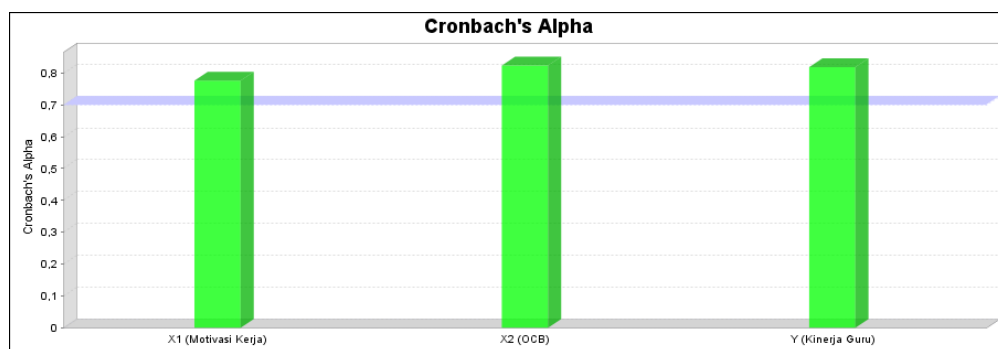
⁶⁹ Purwanto dan Sudargini, "Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLSSEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review

3) Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Variabel memenuhi syarat reliabel ketika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,70$.⁷⁰ Berikut ditampilkan tabel nilai dan gambar grafik *cronbach alpha*

Tabel 4.14 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
X1 (Motivasi Kerja)	0.776
X2(OCB- <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0.823
Y (Kinerja Guru)	0.818



Gambar 4.4 Grafik Nilai Cronbach's Alpha

Berdasarkan sajian data di atas, dapat diketahui nilai *cronbach alpha* sebagai berikut:

⁷⁰ Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling*, 42

- a) Variabel X1 sebesar $0,776 > 0,70$
- b) Variabel X2 sebesar $0,823 > 0,70$
- c) Variabel Y sebesar $0.818 > 0,70$

Maka dapat dikatakan bahwa hasil menunjukkan masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

c. Evaluasi *Inner Model*

Jika indikator yang mengelilingi variabel disebut outer model, maka variabel-variabel yang berada di tengah dinamakan inner model atau struktur model.⁷¹ Pada analisis inner model peneliti melakukan 3 tahap pengujian antara lain; 1) uji *path coefficient*, 2) mengevaluasi uji *R-Square* (R2), 3) uji *goodness of fit*, 4) uji hipotesis.

1) Uji *Path Coefficient*

Path coefficient digunakan untuk melihat seberapa kuat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Nilai path coefficient biasanya antara -1 sampai +1, nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat dan nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat.⁷²

⁷¹ G. David Garson, *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models* (Asheboro: Statistical Publishing Associates, 2016), 21

⁷² F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, 118.

Berikut ditampilkan tabel *path coefficient*/koefisien jalur variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.15 *Path Coefficient*

Koefisien Jalur			
	Variabel X1 (Motivasi Kerja)	Variabel X2 (OCB- <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Variabel Y (Kinerja Guru)
Variabel X1 (Motivasi Kerja)			0.104
Variabel X2 (OCB- <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)			0.590

Sumber: Algorithm SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa

- a) Nilai *path coefficient* X1 sebesar 0,104 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X1 memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y
- b) Nilai *path coefficient* X2 sebesar 0,590 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X2 memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y

2) *R-Square* (R²)

Kekuatan prediksi dari struktur model dapat diukur dengan menggunakan *R-Square* (R²). Nilai R² dapat menunjukkan besarnya pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai R² dengan 0,67 dikategorikan kuat, nilai 0,33 moderat, dan nilai 0,19 adalah lemah.⁷³

Tabel 4.16 Nilai R-Square (R²)

	<i>R – Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Variabel Y (Kinerja Guru)	0.412	0.398

Sumber: Algorithm SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R² sebesar 0,412. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 0,412 Motivasi Kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berhubungan dengan Kinerja Guru. Sedangkan *Adjusted R Square* bernilai 0,398 yang berarti sebesar 39% Motivasi Kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berhubungan dengan Kinerja Guru, dan sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Merujuk pada pendapat di atas, nilai 0,412 berada di antara nilai 0,33 dan 0,62. Maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini masuk dalam kriteria moderat.

3) Uji Goodness of Fit

Goodness of Fit (GoF) berguna untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktur, GoF juga menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Adapun kriteria nilai GoF adalah nilai 0,10 menunjukkan Gof small, nilai 0,25 menunjukkan GoF

⁷³ F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, 118

medium, dan nilai 0,36 menunjukkan GoF large.⁷⁴ Nilai GoF dihitung dengan akar kuadrat nilai rata-rata *average communality index* dan *average R-squares*. Beberapa pendapat menyebutkan bahwa nilai *average communality index* sama dengan nilai *average variance extract*. Berikut ditampilkan tabel serta perhitungan untuk mendapatkan hasil nilai GoF.

Tabel 4.17 Nilai R-Square dan AVE

Variabel	R Square	AVE
X1 (Motivasi Kerja)	0.412	0.532
X2 (OCB)		
Y(Kinerja Guru)		

Sumber: Algorithm SmartPLS 3.0, 2023

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{R\text{Square}} \times \sqrt{\text{AVE}} \\
 &= \sqrt{0.412} \times \sqrt{0.532} \\
 &= 0.47
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.17 dan perhitungan rumus di atas, nilai GoF adalah sebesar 0,47. Jika merujuk pada kriteria yang telah dibahas sebelumnya, model penelitian ini termasuk ke dalam kriteria GoF large.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, pengujian dapat dilakukan dengan mengevaluasi nilai

⁷⁴ Purwanto dan Sudargini, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review,

TStatistic dan nilai P-Values. Pada SmartPLS nilai signifikansi dihitung menggunakan metode *bootstrapping*. Lebih lanjut, *bootstrapping* juga dapat menampilkan nilai *outer weights*, *outer loadings*, dan *path coefficient* signifikan dengan memperkirakan standar error.

Evaluasi nilai T-Statistic dilakukan dengan membandingkan nilai T Statistic dengan T tabel yaitu 1,96. Jika nilai T lebih besar dari T tabel, maka terdapat pengaruh antar variabel. Selanjutnya evaluasi P-Values untuk melihat apakah pengaruh antar variabel signifikan atau tidak. P-Values akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 (significance level = 5%), jika PValues lebih kecil dari nilai tersebut ($< 0,05$) maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan.⁷⁵ Berikut hasil pengolahan data menggunakan *bootstrapping* ditampilkan dalam tabel di bawah ini menunjukkan nilai mean, standar deviasi (STDEV), T-Values, P-Values.

Tabel 4.18 Mean, Standar Deviasi (STDEV), T-Values, P-Values.

	O	Mean	STDEV	T _{Value}	P _{Value}
X1 (Motivasi Kerja) Terhadap Y (Kinerja Guru)	0.104	0.131	0.077	1.346	0.179
X2 (OCB) Terhadap Y (Kinerja Guru)	0.590	0.596	0.069	8.529	0.000

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,104, kolom mean menunjukkan

⁷⁵ Metode Penelitian Ilmiah (Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS, 128

nilai rata-rata sampel sebesar 0,132, dan STDEV menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,078. T-Value sebesar 1.342 yang mana nilai tersebut lebih kecil nilai kriteria 1.96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak. Selanjutnya P-Values sebesar 0,180 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan hubungan antar variabel X1 dan Y tidak terdapat signifikansi.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, X2 (OCB) terhadap Y (Kinerja Guru) menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,590, kolom mean menunjukkan nilai rata-rata sampel sebesar 0,595, dan STDEV menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,069. T-Value sebesar 8.504 yang mana nilai tersebut lebih besar nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima. Selanjutnya P-Values sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan hubungan antar variabel X2 dan Y tidak terdapat signifikansi.

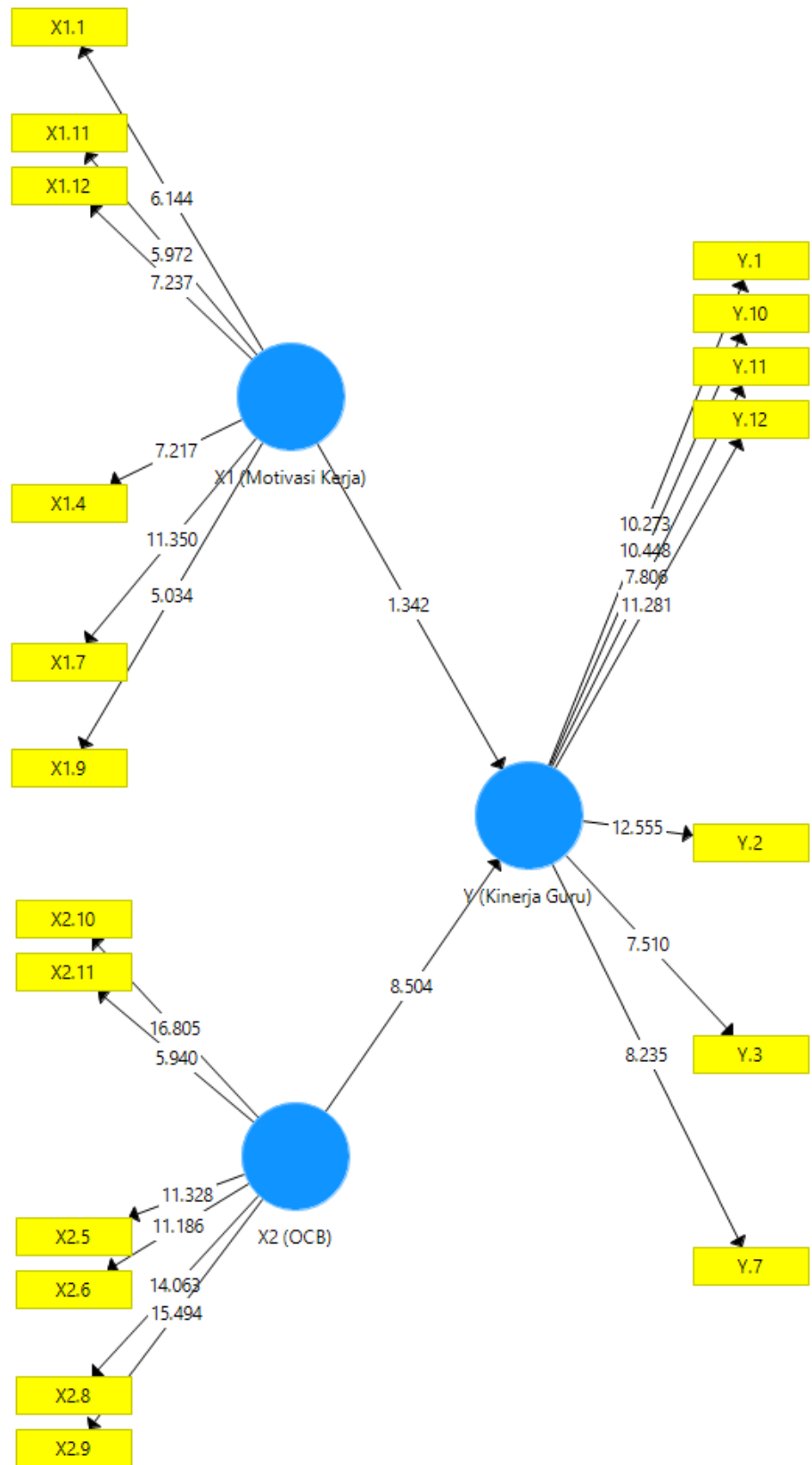
Selanjutnya peneliti ingin melihat seberapa bagus item-item pada masing-masing variabel mengukur variabelnya sendiri. Hal ini dapat dievaluasi melalui nilai outer loadings pada bootstrapping, seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.19 *Outer Loadings* pada *Bootstrapping*

	O	Mean	STDEV	T _{Value}	P _{Value}
X1.1	0.631	0.625	0.103	6.144	0.000
X1.4	0.711	0.705	0.098	7.217	0.000
X1.7	0.804	0.789	0.071	11.350	0.000
X1.9	0.636	0.619	0.126	5.034	0.000
X1.11	0.649	0.625	0.109	5.972	0.000
X1.12	0.678	0.661	0.094	7.237	0.000
X2.5	0.710	0.707	0.063	11.328	0.000
X2.6	0.726	0.721	0.065	11.186	0.000

X2.8	0.751	0.753	0.053	14.063	0.000
X2.9	0.762	0.761	0.049	15.494	0.000
X2.10	0.783	0.781	0.047	16.805	0.000
X2.11	0.635	0.622	0.107	5.940	0.000
Y1	0.697	0.702	0.068	10.273	0.000
Y2	0.750	0.752	0.060	12.555	0.000
Y7	0.689	0.681	0.084	8.235	0.000
Y10	0.713	0.709	0.068	10.448	0.000
Y.11	0.637	0.626	0.082	7.806	0.000
Y12	0.726	0.723	0.064	11.281	0.000

Sumber: Outer Loading Bootstrapping SmartPLS 3.0, 2022



Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap item yang mengukur variabel memiliki nilai dan signifikansi yang bagus dengan P-Values $< 0,05$. Artinya setiap item memiliki kelayakan dalam mengukur variabelnya berdasarkan penilaian *bootstrapping* terhadap *outer loading*. Adapun item X1 yang memiliki nilai korelasi paling tinggi terhadap variabelnya adalah X1.7 dengan nilai korelasi 0,804, T-Statistik 11.350, dan P-Values 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator supervisi yang menyatakan saya mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah diprogramkan. Sedangkan item yang memiliki nilai korelasi paling rendah adalah X1.1 dengan nilai korelasi 0,631, T-Statistik 6.144, P-Values 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator saya terdorong bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja.

Adapun item X2 yang memiliki nilai korelasi paling tinggi terhadap variabelnya adalah X2.10 dengan nilai korelasi 0,783, T-Statistik 16.805, dan P-Values 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator supervisi yang menyatakan saya memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja. Sedangkan item yang memiliki nilai korelasi paling rendah adalah X2.11 dengan nilai korelasi 0,635, T-Statistik 5.940, P-Values 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator saya puas dengan gaji yang diterima sehingga terdorong dalam melakukan pekerjaan.

Adapun item Y2 yang memiliki nilai korelasi paling tinggi terhadap variabelnya adalah dengan nilai korelasi 0,750, T-Statistik 12.555, dan P-Values 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator supervisi yang

menyatakan rencana pembelajaran saya disusun berdasarkan analisis kemampuan siswa. Sedangkan item yang memiliki nilai korelasi paling rendah adalah Y11 dengan nilai korelasi 0,637, T-Statistik 7.806, P-Values 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif.

B. Pembahasan

Penelitian ini berasal dari peristiwa yang berfokus pada motivasi kerja dan OCB terhadap Kinerja Guru. Peneliti memberikan penyelesaian sesuai teori-teori yang dijelaskan oleh para ahli. Penjelasan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sepertinya sulit untuk dihindari, selain itu OCB (*Organization Citizenship Behavior*) menjadi bagian penting dalam mengukur korelasi terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba berfokus pada ranah internal pendidikan dengan melihat aspek dalam pendidikan yaitu tenaga pendidik/guru. Penelitian ini menjadi urgensi kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, karena proses terbentuknya tidak terjadi begitu saja, melainkan berasal dari aspek-aspek tertentu seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru.

Peneliti menjadi tertarik untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempunyai korelasi dengan kinerja guru. Setelah melalui berbagai macam tahap, peneliti mendapatkan hasil bahwa sebesar 39% motivasi kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Islam Terpadu Ukhwah Banjarmasin

dan SD Islam Terpadu Ukhwah 2 Banjarmasin. Hasil tersebut diukur dengan 11 (sebelas) item indikator yang mengukur variabel independen (motivasi kerja dan OCB) dan 7 item indikator yang mengukur variabel dependen (kinerja guru).

Kinerja seseorang didasarkan atas tiga faktor diantaranya : keahlian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, seberapa besar usaha yang diberikan, dan dukungan organisasi. Kinerja maksimal adalah bagian usaha karyawan yang diberikan selain dalam perilaku *inrole* tapi juga *extra-role* yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran menyebut bahwa motivasi guru dalam bekerja sangat berkaitan dengan apa yang menjadi keinginan-keinginannya, harapan-harapannya dan berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Hal ini akan mempengaruhi perilaku dan sikapnya dalam menjalankan kinerjanya dalam bekerja.⁷⁶

Dalam hal ini, keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru

⁷⁶ Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran (Rianto Rante Rerung* (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sainsIndonesia.

adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum.⁷⁷

Pada tahap analisis model pengukuran, terdapat 15 item yang akan mengukur variabel X1, 12 item yang akan mengukur variabel X2, dan sebanyak 22 item yang akan mengukur variabel Y. Namun, sebanyak 9 item dari variabel X1, 6 item dari variabel X2, dan 16 item dari variabel Y terpaksa harus dieleminasi karena tidak memenuhi kriteria yang seharusnya. Maka dapat dinyatakan bahwa item-item tersebut tidak dapat mengukur variabel yang mereka bentuk. Item yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya, yaitu melihat apakah ketiga variabel terdapat korelasi yang signifikan.

Setelah hasil didapatkan, peneliti menguji item-item yang mewakili indikator dari variabel X1 dan X2 untuk melihat apakah terdapat korelasi langsung yang signifikan terhadap variabel Y. Terdapat 2 (dua) variabel X yang dapat dinyatakan memiliki korelasi langsung dan signifikan terhadap variabel Y.

Variabel X1 yang memiliki nilai korelasi paling tinggi terhadap variabelnya adalah X1.7 dengan nilai korelasi 0,804, T-Statistik 11.350, dan P-Values 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator supervisi yang menyatakan

⁷⁷ Sunarsi, D., 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS), 1(2)

saya mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah diprogramkan.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.⁷⁸ Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Adapun item X2 yang memiliki nilai korelasi paling tinggi terhadap variabelnya adalah X2.10 dengan nilai korelasi 0,783, T-Statistik 16.805, dan P-Values 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator supervisi yang menyatakan saya memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja.

Dunia kerja yang dinamis seperti yang ada sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan secara kelompok, organisasi memerlukan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku “Kewargaan yang baik”.⁷⁹ Karyawan juga merupakan makhluk sosial, dimana mereka begitu membutuhkan orang lain dalam kehidupnya dan membentuk kelompok supaya dapat memberdayakan dirinya sebagaimana naluri manusia untuk terus berkembang. Saling membantu satu dengan lain secara individual maupun dalam kelompok, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, serta menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati orang lain dan mentaati peraturan, dan menoleransi gangguan yang terjadi terkait pekerjaan dengan besar hati.

⁷⁸ Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

⁷⁹) Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat

Adapun item Y2 yang memiliki nilai korelasi paling tinggi terhadap variabelnya adalah dengan nilai korelasi 0,750, T-Statistik 12.555, dan P-Values 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator supervisi yang menyatakan rencana pembelajaran saya disusun berdasarkan analisis kemampuan siswa.

Penyusunan perencanaan pembelajaran ini terkait dengan rencana yang guru harus laksanakan sewaktu berada di ruang kelas. Agar perencanaan pembelajaran tersusun dengan baik, pendidik memerlukan landasan berpikir atau bekal ilmu yang mendukung penyusunan perencanaan pembelajaran.

Peneliti mengajak kembali melihat tabel 4.15 hasil hipotesis variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,104, kolom mean menunjukkan nilai rata-rata sampel sebesar 0,132, dan STDEV menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,078. T-Value sebesar 1.342 yang mana nilai tersebut lebih kecil nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak. Selanjutnya P-Values sebesar 0,180 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan hubungan antar variabel X1 dan Y tidak terdapat signifikansi. Hal ini tidak sesuai dengan teori

Motivasi kerja yang diberikan merupakan suatu sarana untuk bisa meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, dan dengan adanya motivasi kerja tersebut diharapkan setiap karyawan dapat bangkit dengan keinginan untuk bisa bekerja lebih keras dan antusias dalam

mencapai kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

X2 (OCB) terhadap Y (Kinerja Guru) menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,590, kolom mean menunjukkan nilai rata-rata sampel sebesar 0,595, dan STDEV menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,069. T-Value sebesar 8.504 yang mana nilai tersebut lebih besar nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima. Selanjutnya P-Values sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan hubungan antar variabel X2 dan Y terdapat signifikansi. Bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam *job description* dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.