

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH MOTIVASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PADA SMKN 4 TEBING TINGGI**

SKRIPSI

OLEH

FARIZ WIBISONO (21110080)

REZA FAHROZI (21110076)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

“PENGARUH MOTIVASI, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMKN 4 TEBING TINGGI”.

Fariz Wibisono¹, Reza Fahrozi²

STIE Bina Karya Tebing Tinggi Program Studi S1 Manajemen

Farizwibisono85@gmail.com rezafahrozi0909@gmail.com

Dosen Pembimbing – I

SUCI ETRI JAYANTI, S, SE, MM

Dosen Pembimbing – II

Prof. Dr. Cia Cai Cen, S.S, S.E, M.Si, CMA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 4 Tebing Tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 38 guru yang dipilih secara Total Sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, Metode analisis data menggunakan IBM SPSS 25.00 dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis pertama ditolak, artinya variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja guru (Y). Pada hasil Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Hipotesis kedua diterima, artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Pada hasil Hipotesis 3 menunjukkan Hipotesis ketiga ditolak, artinya Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1, 2 dan 3 diterima, artinya variabel Motivasi (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Kata Kunci : Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

“THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE AT SMKN 4 TEBING TINGGI”.

Fariz Wibisono¹, Reza Fahrozi²

STIE Bina Karya Tebing Tinggi Program Studi S1 Manajemen

Farizwibisono85@gmail.com rezafahrozi@gmail.com

Supervisor – I

SUCI ETRI JAYANTI, S, SE, MM

Supervisor – II

Prof. Dr. Cia Cai Cen, S.S, S.E, M.Si, CMA

This study aims to analyze the influence of motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and work environment on teacher performance at SMKN 4 Tebing Tinggi. The research employs a quantitative approach. The sample consists of 38 teachers selected through total sampling. Data were collected using questionnaires, and data analysis was conducted using IBM SPSS 25.00 with multiple linear regression techniques. The results indicate that the first hypothesis was rejected, meaning motivation (X1) does not influence teacher performance (Y). The second hypothesis was accepted, indicating that Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) significantly affects teacher performance (Y). The third hypothesis was rejected, meaning the work environment (X3) does not influence teacher performance (Y). Based on the analysis of the fourth hypothesis, it can be concluded that hypotheses 1, 2, and 3 are accepted, meaning motivation (X1), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2), and work environment (X3) simultaneously influence teacher performance (Y).

Keywords: Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Environment, Teacher Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang yang berfokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi. Sasarannya adalah untuk memastikan bahwa setiap individu dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi dengan memenuhi kebutuhan dan aspirasi pribadinya. Menurut Sutrisno (2021), Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategis yang memainkan peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam SDM, ada banyak aspek penting seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas. Objek penelitian ini pada Guru SMKN 4 Tebing Tinggi, yang berjumlah 38 Guru beralamat di Jalan Abdul Hamid No. 103 Tebing Tinggi. SMKN 4 Tebing Tinggi, sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan di Sumatera Utara, memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja. Sebagai lembaga pendidikan berbasis vokasi, SMKN 4 Tebing Tinggi tidak hanya mengajarkan teori, tetapi juga mempersiapkan siswa dengan keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Pendidikan merupakan fondasi penting dalam membangun masyarakat yang maju dan berdaya saing, Sistem pendidikan yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang diterapkan, tetapi juga oleh kompetensi dan kinerja tenaga

pendidik, yaitu guru. Guru memegang peranan penting dalam mencetak generasi yang berpengetahuan, berkarakter, dan mampu menghadapi tantangan di era globalisasi. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru menjadi hal yang esensial untuk memastikan mutu pendidikan yang optimal.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja Guru menurut UU. No 14 Tahun 2005 dalam (Azahra & Putri, 2023) adalah sebagai 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 penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah terdapat beberapa indikasi bahwa kinerja guru di SMKN 4 Tebing Tinggi masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa aspek, seperti pencapaian target pembelajaran yang belum maksimal misalnya kurangnya memotivasi belajar siswa dan pengembangan budaya sekolah yang mendukung proses pembelajaran, rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan metode pengajaran yang inovatif seperti memberi tugas proyek nyata yang relevan dengan bidang keahlian siswa. Untuk melihat memperkuat fenomena yang ada, peneliti melakukan prasurvei terhadap 25 orang guru di SMKN 4 Tebing Tinggi yang dapat dilihat pada

tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Prasurvei Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Saya mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran sesuai kurikulum serta kebutuhan siswa SMKN 4 Tebing Tinggi dengan metode yang efektif	10	40%	15	60%
2	Saya mampu menjalankan tugas dengan disiplin, tanggung jawab, dan integritas yang tinggi sebagai guru di SMKN 4 Tebing Tinggi	15	60%	10	40%
3	Saya menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekolah SMKN 4 Tebing Tinggi demi mendukung pendidikan yang berkualitas	8	32%	17	68%
Rata – rata		11	44%	14	56%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data prasurvei kinerja guru di SMKN 4 Tebing Tinggi, menunjukkan bahwa guru menyatakan setuju sebanyak 44% sedangkan guru yang menyatakan tidak setuju sebanyak 56%. Hasil Prasurvei ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi memiliki masalah di antaranya, belum mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran sesuai kurikulum serta kebutuhan siswa dengan metode yang efektif.

Dalam penelitian yang dilakukan Marphudok et al., (2020), salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan teknis, tetapi juga oleh motivasi. Menurut Sutrisno (2021), Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu

yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Yang terjadi di SMKN 4 Tebing Tinggi sering dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal dan internal yang berbeda dengan sekolah umum. Banyak guru di sekolah ini menghadapi tantangan terkait motivasi, terutama karena perbedaan karakteristik siswa, yang cenderung lebih berorientasi pada keterampilan praktis dibandingkan kemampuan akademis. Hal ini terkadang membuat guru merasa tidak dihargai atau tidak cukup tertantang dalam pekerjaannya, yang dapat mengurangi motivasi intrinsik mereka. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik seperti Kurangnya program pengembangan profesional yang memadai dapat membuat guru merasa stagnan dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Untuk melihat fenomena yang ada, maka dari itu peneliti melakukan Pra – Survei terhadap 25 orang guru pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Data Prasurvei Motivasi di SMKN 4 Tebing Tinggi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Saya merasa fasilitas yang disediakan oleh SMKN 4 Tebing Tinggi sudah mencukupi kebutuhan dasar dalam mengajar.	11	44%	14	56%
2	Saya merasa aman dan nyaman saat mengajar di SMKN 4 Tebing Tiggi tanpa khawatir terhadap gangguan atau resiko keamanan.	17	68%	8	32%

3	Saya merasa lingkungan kerja di SMKN 4 Tebing Tinggi mendukung interaksi dan kerja sama dengan sesama guru.	8	32%	17	68%
Rata - rata		12	48%	13	52%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data prasurvei motivasi di SMKN 4 Tebing Tinggi, menunjukkan guru setuju adalah 48% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 52%. Hasil Prasurvei ini menunjukkan bahwa Motivasi di SMKN 4 Tebing Tinggi memiliki masalah diantaranya, fasilitas yang disediakan oleh SMKN 4 Tebing Tinggi belum mencukupi kebutuhan dasar dalam mengajar.

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan Siregar & Suci Etri Jayanti. S (2022), faktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah konsep yang menggambarkan perilaku karyawan positif yang tidak dapat diukur secara langsung oleh sistem organisasi formal, tetapi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Naway (2017), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, merupakan perilaku ekstra peran yang dilakukan oleh pegawai yang tidak dapat dinilai atau dihargai dengan uang dalam kehidupan organisasi.

Di SMKN 4 Tebing Tinggi OCB dipengaruhi oleh budaya sekolah, kepemimpinan, dan kondisi kerja. OCB guru cenderung kurang aktif ketika terjadi konflik, kurangnya dukungan, beban kerja tinggi, fasilitas minim, atau kurangnya insentif. Sebaliknya, di sekolah dengan budaya kerja positif dan evaluasi yang baik, guru lebih termotivasi untuk bekerja sama, membantu rekan kerja, dan

berkontribusi pada pengembangan sekolah. Hal ini berdampak pada kualitas pengajaran dan prestasi akademik, Oleh karena itu, manajemen harus menciptakan lingkungan yang mendorong OCB.

Adapun peneliti melakukan Pra – Survey kepada 25 orang guru SMKN 4 Tebing Tinggi pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Data Prasurvei *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMKN 4 Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja di SMKN 4 Tebing Tinggi jika mereka mengalami kesulitan dalam mengajar atau menyelesaikan tugas sekolah.	10	40%	15	60%
2	Saya selalu hadir tepat waktu dan mengikuti jadwal mengajar dengan disiplin sesuai tanggung jawab saya sebagai guru di SMKN 4 Tebing Tinggi.	14	56%	11	44%
3	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dan mendukung program – program yang dilakukan untuk kemajuan di SMKN 4 Tebing Tinggi.	11	44%	14	56%
Rata - rata		11,6	46,5%	13,3	53,5%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data prasurvei diatas menunjukkan bahwa sebanyak 46,5% setuju dan sedangkan guru yang menyatakan tidak setuju sebanyak 53,5%. Hasil Prasurvei ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di

SMKN 4 Tebing Tinggi memiliki masalah diantaranya, belum mampu bersedia membantu rekan kerja di SMKN 4 Tebing Tinggi jika mereka mengalami kesulitan dalam mengajar atau menyelesaikan tugas sekolah.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja, hal ini dibuktikan dalam penelitian (Azahra & Putri, 2023). Menurut Sedarmayanti (2021), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non – fisik. Lingkungan kerja juga meliputi alat perkakas, bahan metode kerja dan pengaturan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan dan menurunnya kinerja. Dalam konteks organisasi, ini penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan yang sesuai sehingga karyawan merasa nyaman, termotivasi dan mampu bekerja secara efektif. Misalnya, dalam lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat berkomunikasi dengan bebas, menerima masukan yang membangun, dan merasa dihargai atas kontribusinya.

Lingkungan kerja di SMKN 4 Tebing Tinggi dipengaruhi oleh faktor fisik. Masalah yang sering muncul adalah kurangnya fasilitas pendukung, ruang kelas yang kurang memadai, dan peralatan yang tidak lengkap. Dengan fasilitas yang baik, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan manajemen, guru dapat bekerja lebih efisien, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan dan keterampilan siswa.

Untuk mengetahui Lingkungan Kerja pada SMKN 4 Tebing Tinggi, berikut ini hasil Prasurvei yang disebarkan kepada 25 orang guru.

Tabel 1.4
Data Prasurvei Lingkungan Kerja di SMKN 4 Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Saya merasa pencahayaan di ruang kelas dan kantor guru di SMKN 4 Tebing Tinggi sudah cukup baik untuk mendukung kegiatan mengajar.	9	24%	16	76%
2	Saya merasa nyaman dengan suhu dan kelembapan udara di Lingkungan Kerja saya di SMKN 4 Tebing Tinggi.	20	80%	5	20%
3	Saya merasa warna cat di ruang kelas dan lingkungan di SMKN 4 Tebing Tinggi menciptakan suasana yang nyaman bagi saya saat mengajar	6	24%	19	76%
Rata - rata		11,6	46,6%	13,3	53,4%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data prasurvei Lingkungan Kerja di SMKN 4 Tebing Tinggi, menunjukkan bahwa guru menyatakan setuju adalah 46,6% dan yang menyatakan tidak setuju adalah 53,4%. Hasil Prasurvei ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di SMKN 4 Tebing Tinggi memiliki masalah di antaranya, pencahayaan di ruang kelas dan kantor guru di SMKN 4 Tebing Tinggi belum cukup baik untuk mendukung kegiatan mengajar.

Hubungan antara motivasi, OCB dan lingkungan kerja sangat menentukan sejauh mana seorang guru dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Penelitian

sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling berhubungan dalam memengaruhi kinerja individu di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara motivasi, OCB, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMKN, khususnya di wilayah Tebing Tinggi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi, OCB, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 4 Tebing Tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, serta memberikan rekomendasi strategis bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki dampak praktis bagi peningkatan kualitas pendidikan di SMKN 4 Tebing Tinggi.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Tebing Tinggi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang ingin diteliti dalam

Penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi?

2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi?
4. Apakah Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMK N 4 Tebing Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen sekolah mengenai pentingnya meningkatkan Motivasi, OCB, dan menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja guru.

2. Bagi STIE Bina Karya

Sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah bagaimana pun bentuknya dan memberi masukan tentang bagaimana meningkatkan bimbingan dalam skripsi dan menguji kualitas diri.

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memahami bagaimana teori yang dipelajari selama perkuliahan diterapkan dalam kondisi nyata, khususnya dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru melalui Motivasi, OCB dan Lingkungan Kerja yang kondusif. Melalui penelitian ini, peneliti mendapatkan pengalaman langsung dalam merancang metodologi penelitian, mengumpulkan data, serta menganalisis hasil menggunakan teknik statistik yang sesuai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat memberikan referensi dan data empiris bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan terkait faktor – faktor yang memengaruhi kinerja individu, khususnya dalam konteks pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan topik penelitian saat ini. Fungsinya sebagai acuan untuk memperkuat landasan teori, memberikan kontribusi terhadap pemahaman konsep yang diteliti dan mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang dapat dijadikan fokus penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai dasar melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Tahun Penelitian Sumber	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	(Marphudok et al., 2020) Jurnal Intelektualita : Keislaman, Sosial, dan Sains	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Muara Padang X1 : Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Y : Kinerja Guru	SPSS (Uji T, Uji F, Regresi Linier Berganda) a. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru b. Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru c. Secara Simultan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru
2	(Azahra & Putri, 2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.	SPSS (Uji Regresi Linear Berganda, Uji T Dan F)

	<i>Journal Of Information Systems And Management</i>	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Guru	a. Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru b. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru c. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerj Guru d. Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru
3	(Taqiyuddin & Hidayah, 2023) <i>Journal Business And Economic Publication</i>	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Bairuny Jombang X1 : Organizational Citizenship Behavior (OCB) X2 : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Guru	SPSS (Uji Regresi Linear Berganda, Uji T Dan F) a. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru b. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru c. Secara Simultan OCB Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru
4	(Azzhura et al, 2024) Cendikia Pendidikan	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Guru Putri Di Pesantren Darunnajah 2 Cipinang X1 : Organizational Citizenship Behavior (OCB) Y : Kinerja Guru	SPSS (Uji Regresi Sederhana, Uji F, Uji Koefisien Determinasi) a. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru
5	(Siregar & Suci Etri Jayanti. S,	Analisis Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan	SPSS (Uji Validitas, Realibilitas, Regresi Linier Berganda).

	2022) Jurnal <i>Management and Business Progress</i>	Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti X1 : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) X2 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	a. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan b. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan c. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawa
--	--	---	---

Sumber : Data Diolah, 2025

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut Handoko (2018), Manajemen adalah bekerja dengan orang – orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan – tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi – fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Sedangkan menurut Hasibuan (2020), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya menurut Anang (2018), Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha – usaha individu untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha – usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

b. Unsur – Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2020), Manajemen terdiri dari 6 unsur (6M), yaitu : *Man, Money, Material, Machine, Method Dan Market.*

1. Man (Manusia)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

2. Money (Uang)

Uang merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (Budget), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. Material (Bahan)

Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi

barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

Material merupakan bahan menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

4. *Machine* (Mesin)

Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. *Method* (Metode)

Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju

6. *Market* (Pasar)

Tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2021), Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategis yang memainkan peran sentral dalam

keberhasilan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berfokus pada manajemen tenaga kerja tradisional tetapi juga mencakup pendekatan yang lebih luas untuk memahami perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya secara efektif. Dengan pendekatan strategis ini, MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan secara keseluruhan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2020), 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. Dan menurut Dessler (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan latihan yang bertujuan memenuhi kebutuhan pekerja. MSDM juga mencakup proses pengelolaan staf dari awal hingga akhir siklus kerja.

Berdasarkan teori ahli diatas, peneliti menyimpulkan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020), Manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi 11 fungsi yang saling mendukung dalam mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan agar tercipta kerja sama saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah sebagai 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 menurut UU. No 14 Tahun 2005 dalam (Azahra & Putri, 2023). Sedangkan menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, dan menurut Hamali (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan.

b. Ciri – Ciri Kinerja Guru

Menurut Supardi (2016), kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri:

- a. Merancang perencanaan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran dan,
- c. Menilai hasil belajar peserta didik

Perencanaan pembelajaran atau yang biasa disebut dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dibuat oleh guru yang berfungsi untuk:

- a. Menentukan tujuan dari kegiatan pembelajaran
- b. Menginformasikan dari isi, makna, dan tujuan
- c. Menentukan bagaimana cara untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan
- d. Mengukur seberapa jauh dari tujuan yang telah tercapai dan apa yang akan dilakukan jika tujuan tersebut belum tercapai.

c. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur kinerja guru, dapat dilihat dari indikator dibawah ini, menurut UU. No 14 Tahun 2005 dalam dalam (Azahra & Putri, 2023) sebagai berikut :

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik Guru adalah kemampuan atau keterampilan guru yang bisa mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang

menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang berkomunikasi, bergaul, bekerja sama, dan memberi kepada orang lain. Kompetensi sosial ialah kemampuan seorang guru dan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, guru, orang tua, dan masyarakat sekitar.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Dengan demikian kinerja dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berupa pengetahuan, ketrampilan, kemauan, motivasi, kepercayaan dan sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Kondisi individu, organisasi serta pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2020), Motivasi adalah pemberian daya gerak yang

menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Wardan (2020), Motivasi adalah Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan dan menurut Sutrisno (2021), Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama.

Jadi dapat disimpulkan Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dengan semangat dan konsistensi.

b. Jenis – jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020), motivasi memiliki jenis-jenis sebagai berikut:

1. Motivasi Positif, merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya supaya termotivasi atau bersemangat dalam bekerja dengan cara memberikan hadiah, karena dengan pemberian hadiah tersebut semangat bekerja bawahan akan meningkat.
2. Motivasi Negatif, merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya dengan pemberian hukuman yang standar. Dengan ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu yang pendek dapat

meningkat karena mereka takut akan hukumannya, akan tetapi jika dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat fatal.

c. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2020), motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisik**, yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
2. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**, yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.
3. **Kebutuhan Sosial**, yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya, interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.
4. **Kebutuhan Akan Penghargaan sesuai dengan kemampuannya**, yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta di hargai oleh karyawan lainnya dan

keinginan karyawan yang dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ, dalam (Siregar & Suci Etri Jayanti. S, 2022) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat *altruistic* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan – tindakan yang menunjukkan sikap mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain. Sedangkan menurut Wijaya (2017), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sesuatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja. Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana yang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi dan menurut Naway (2017), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, merupakan perilaku ekstra peran yang dilakukan oleh pegawai yang tidak dapat dinilai atau dihargai dengan uang dalam kehidupan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku karyawan yang melampaui tugas yang diberikan, berkontribusi terhadap

peningkatan efektivitas organisasi, dan tidak terkait langsung dengan sistem penghargaan resmi.

b. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Beberapa manfaat perilaku kewarganegaraan organisasi adalah sebagai berikut Menurut (Naway, 2017) :

1. Meningkatkan Produktivitas: Karyawan yang menunjukkan OCB membantu rekan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan produktivitas tim.
2. Menghemat Sumber Daya: OCB mengurangi kebutuhan akan pengawasan ketat dari manajer, sehingga sumber daya dapat dialokasikan lebih efisien.
3. Stabilitas Kinerja: OCB berkontribusi pada stabilitas dalam pelaksanaan tugas, membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan.
4. Meningkatkan Moral Karyawan: Perilaku OCB menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

c. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* dan Indeks OCB menurut Organ dalam (Siregar & Suci Etri Jayanti. S, 2022) menjelaskan

bahwa:

1. *Altruism* (Suka Membantu)

Perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan yang berkaitan erat dengan tugas operasional organisasi tanpa ada paksaan.

2. *Conscientiousness* (Teliti dan Bertanggung Jawab)

Perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang dikehendaki perusahaan, seperti hadir lebih awal, memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.

3. *Sportmanship* (Perilaku Positif)

Perilaku positif terhadap organisasi, dengan memberikan toleransi atau tidak mengeluh ataupun menuntut terhadap kondisi yang kurang ideal dalam organisasi.

4. *Courtesy* (Sopan Dan Menghormati Orang Lain)

Perilaku menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja, mencegah konflik supaya terhindar dari masalah interpersonal.

5. *Civic Virtue* (Peduli Aktif Dalam Organisasi)

Perilaku yang mencerminkan turut serta bertanggung jawab dan berpartisipasi pada keberlangsungan organisasi.

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun

non – fisik. Lingkungan kerja juga meliputi alat perkakas, bahan metode kerja dan pengaturan kerja dan menurut Budiasa (2021), Lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa fisik maupun non – fisik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan menurut Darmadi (2020), Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain – lain.

Lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik akan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung merupakan hal yang penting bagi organisasi karena lingkungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres dan mempererat hubungan kerja antar karyawan.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Phisical Warking Environment) :

1. Lingkungana kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2021), “Lingkungan kerja fisik adalah semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2021), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021), Yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b) Kelembaban

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut, akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

c) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi yang dapat merusak kerja sama.

d) Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna yang dapat berpengaruh terhadap konsentrasi.

e) Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan

pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

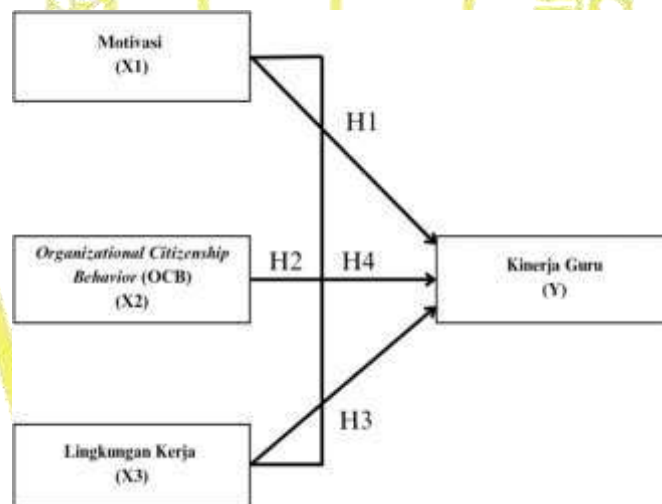
f) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 (Kerangka Konseptual)

Keterangan Gambar :

X1	: Motivasi (Variabel Terikat)
X2	: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Variabel Terikat)
X3	: Lingkungan Kerja (Variabel Terikat)
Y	: Kinerja Guru (Variabel Bebas)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMKN 4 Tebing Tinggi.
2. Adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru pada SMKN 4 Tebing Tinggi.
3. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMKN 4 Tebing Tinggi.
4. Adanya pengaruh Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Tebing Tinggi.

E. Hubungan Antar Variabel

Untuk melihat hubungan antar variabel dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang telah dilakukan oleh Azahra & Putri (2023), yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah

menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap hasil mengajarnya. Artinya untuk meningkatkan prestasi kerja guru salah satu caranya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian terkait motivasi menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang bisa bersifat lebih proaktif atau reaktif. Kondisi gaya motivasi inilah yang kemudian memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja. Pada motivasi kerja proaktif, orang akan berusaha meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan/atau berusaha mencari dan/atau menciptakan peluang agar dapat menggunakan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang tinggi.

b. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Guru

Penelitian yang telah dilakukan oleh Azzhura et al, (2024), yang berjudul *Perilaku Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap peningkatan kualitas kinerja guru, dibuktikan dengan nilai uji signifikan regresi sebesar 0,006 lebih besar dari 0,005. Perbedaan hasil temuan tersebut dengan peneliti sebelumnya perlu diperhatikan jika OCB tidak selalu menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Perilaku OCB merupakan perilaku sosial yang dilatarbelakangi oleh individu yang mendedikasikan waktunya untuk mendukung suatu organisasi atau orang lain agar organisasi tersebut

dapat berjalan dengan lancar. Namun, situasi ini dapat terjadi jika individu yang bersangkutan memiliki alasan yang sah atau motivasi yang mendasarinya untuk berperilaku prososial di lingkungan kerjanya, seperti lingkungan kerja yang mendukung, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedikit gesekan dalam konflik perburuhan. Berbagai faktor tersebut dapat menjadi acuan kedepannya karena total kontribusi OCB terhadap kinerja ditetapkan kurang dari 10%, sedangkan pengaruh variabel lain yang belum diteliti sangat penting. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa rata-rata tingkat OCB antara kelompok laki-laki dan perempuan berbeda, artinya kebutuhan OCB lebih besar kemungkinannya digunakan oleh guru perempuan. Hal ini diperkuat dengan dimensi OCB yang mencakup berbagai perilaku sosial, dimana perempuan seringkali memproyeksikan kebutuhan emosional dalam setiap tindakannya, terutama sebagai ibu rumah tangga.

c. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang dilakukan Marphudok et al., (2020), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda. Penelitian menunjukkan bahwa kurangnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat

dijelaskan oleh beberapa faktor utama. Pertama, para guru di lembaga ini mempunyai orientasi karir yang menitikberatkan pada pelayanan dan bukan pada kenyamanan lingkungan kerja. Karena nilai pelayanan menjadi prioritas utama mereka, faktor lingkungan kerja tidak secara langsung mendorong kinerja. Kedua, meskipun terdapat kekurangan seperti fasilitas yang kurang atau kebersihan yang kurang, namun kondisi tersebut masih dianggap wajar dan diterima dengan ikhlas oleh para guru. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak mengandalkan lingkungan kerja untuk meningkatkan prestasi kerja tetapi pada nilai-nilai spiritual atau tanggung jawab moral. Ketiga, dominasi faktor lain seperti kemampuan, motivasi intrinsik atau keikhlasan dalam bekerja lebih berperan dalam menentukan efektivitas kerja seorang guru dibandingkan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini tampaknya menguntungkan produktivitas mereka. Terakhir, sistem kerja dan budaya lembaga pendidikan ini lebih mengedepankan nilai-nilai agama dan kemasyarakatan dibandingkan perbaikan fasilitas atau suasana kerja. Guru lebih fokus pada tujuan pendidikan yang luas, seperti membangun karakter siswa, dibandingkan pada kondisi lingkungan kerjanya.

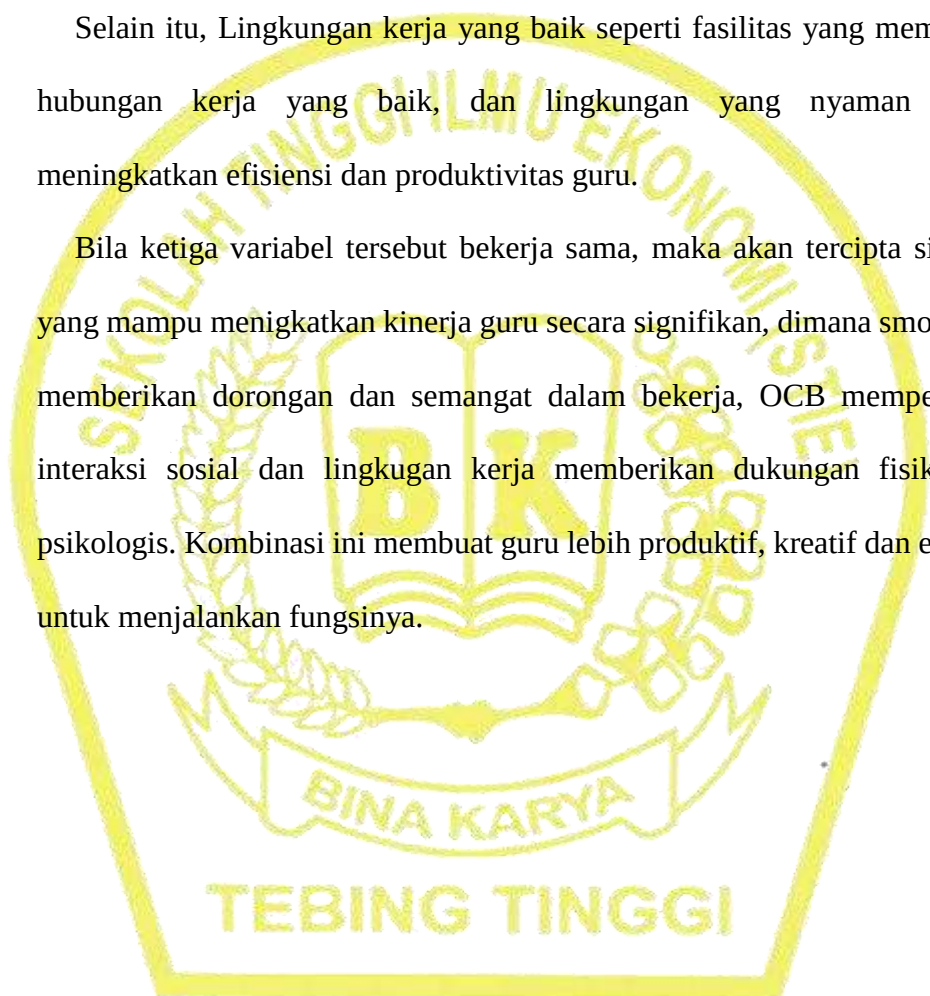
d. Hubungan Simultan Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Marphudok et al., (2020), Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mencakup tindakan ekstra peran seperti menjadi sukarelawan untuk membantu rekan kerja dan mematuhi aturan organisasi, meningkatkan kerja sama dan menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan.

Selain itu, Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, dan lingkungan yang nyaman akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas guru.

Bila ketiga variabel tersebut bekerja sama, maka akan tercipta sinergi yang mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan, dimana smotivasi memberikan dorongan dan semangat dalam bekerja, OCB memperkuat interaksi sosial dan lingkungan kerja memberikan dukungan fisik dan psikologis. Kombinasi ini membuat guru lebih produktif, kreatif dan efektif untuk menjalankan fungsinya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017), metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Maka dari itu metode tersebut menggunakan teknik analisis korelasional yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel Independen dan dependen.

B. Sifat Penelitian

Sifat Penelitian dalam penelitian ini adalah Pengembangan. Pengembangan menurut Sugiyono (2017), merupakan cara ilmiah untuk meneliti, merancang, memproduksi, dan menguji validitas produk yang telah dihasilkan. Penelitian sebelumnya yaitu dilakukan oleh *Marphudok et al., (2020)* yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. Pengembangan dengan menambahkan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), untuk membedakan dengan penelitian ini dari yang sebelumnya adalah objek dan waktu penelitian.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMKN 4 Tebing Tinggi di Jalan. Abdul Hamid No. 103, Tebing Tinggi, Kecamatan Padang Hilir Kota Tebing Tinggi.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Juni 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian. Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 4 Tebing Tinggi yang berjumlah 38 orang.

2. Teknik Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel sejumlah 38 guru SMKN 4 Tebing Tinggi.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu Total Sampling Menurut Sugiyono (2017), Total Sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

E. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Berikut pengertian data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini berupa opini subjek baik individu ataupun kelompok, hasil observasi pada suatu objek dan hasil suatu pengujian data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kusioner secara langsung kepada guru SMKN 4 Tebing Tinggi.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat responden lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini menggunakan

penelitian – penelitian sebelumnya seperti jurnal, buku, artikel, website dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data yang digunakan saat meneliti melalui beberapa cara, yaitu :

1. Observasi

Observasi Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kusioner. Kalau wawancara dan kusioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek – objek alam yang lain.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017), Kusioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Proses yang dilakukan untuk mengambil data pada penelitian ini menggunakan teknik skala likert. Menurut Sugiyono (2017), digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Kusioner yang akan diisi oleh responden akan diberi nilai seperti tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Skala pengukuran

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Diolah, 2025

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2017) studi pustaka adalah penelitian yang ditulis dalam bentuk referensi buku, jurnal atau pun karya ilmiah lainnya berdasarkan sudut pandang para ahli. Studi pustaka pada penelitian ini menggunakan buku – buku, jurnal – jurnal, dan media elektronik (internet) yang berkaitan dengan peneltian.

G. Definisi Operational Variabel

Menurut Sugiyono (2017) definisi operasional variabel adalah variabel penelitian merupakan kegiatan yang dimiliki nilai sesuai dengan ketentuan peneliti agar diberi kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu Independen (bebas) dan dependen (terikat). Variabel Independen (bebas) yaitu

Motivasi (X1), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), Variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja Guru (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018)	1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Kepribadian 3. Kompetensi Profesional 4. Kompetensi Sosial 5. inisiatif UU. No 14 Tahun 2005 dalam (Azahra et al., 2023)	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2020)	1. <i>Kebutuhan Fisik</i> 2. <i>Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan</i> 3. <i>Kebutuhan Sosial</i> 4. <i>Kebutuhan Akan Penghargaan Sesuai Dengan Kemampuanmya</i> (Hasibuan, 2020)	Likert

<i>Oragnizational Citizenship Behavior (X2)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), merupakan perilaku ekstra peran yang dilakukan oleh pegawai yang tidak dapat dinilai atau dihargai dengan uang dalam kehidupan organisasi.. (Naway, 2017)	1. Suka Membantu 2. Tetliti dan Bertanggung Jawab 3. Perilaku Positif 4. Sopan Dan Menghormati Orang Lain 5. Peduli Aktif Dalam Organisasi Organ dalam (Siregar & Suci Etri Jayanti. S, 2022)	<i>Likert</i>
<i>Lingkungan Kerja (X3)</i>	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non – fisik. Lingkungan kerja juga meliputi alat perkakas, bahan metode kerja dan pengaturan kerja. (Sedarmayanti, 2021)	1. Pencahayaan 2. Kelembapan 3. Kebisingan 4. Pewarnaan 5. Ruang gerak 6. Fasilitas 7. Bau-bauan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2021)	<i>Likert</i>

Sumber : Data Diolah, 2025

H. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017), metode analisis data berkenan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Untuk analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Software Statistical Program Of Partial Science (SPSS).

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2021), bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2021), bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS. Akan dilihat nilai Cronbach Alpha untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikan atau probabilitas $>0,05$, maka residual tidak memiliki distribusi normal.

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal probability plot dan grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi pada heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal

tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, (Ghozali, 2021).

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), “Uji Multikolonieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”.

“Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua variabel ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 ”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel Bebas (X) yang terdiri dari Variabel Motivasi (X1), Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), Variabel Lingkungan Kerja (X3) dan variabel terikat (Y) yang terdiri dari Variabel Kinerja Guru (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Kinerja Guru
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X1	= Variabel Motivasi
X2	= Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
X3	= Variabel Lingkungan Kerja
e	= Standar Error

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent”.

“Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi terdapat pada jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli

apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menghindari hal ini maka digunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model”.

5. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis sebagai berikut :

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Pengujian menggunakan uji t dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (degree of freedom) atau $df = (n-k)$.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau $sig > \alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $sig < \alpha = 5\%$

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (terikat).

Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis untuk masing masing kelompok

H_0 = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , X_3 dengan Y .

H_a = berarti simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , X_3 dengan Y .

- b) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
- c) Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan F :

- 1) Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing, Pekanbaru.
- Anang, B. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Azahra, N. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal of Information Systems and Management*, 2(4), 34–38. <https://jisma.org>
- Azzhura, H., Rochmat, N., & Azzis, T. N. (2024). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru Putri Pesantren Darunnajah 2 Cipining. *Sindiro: Cendekia Pendidikan*, 4(4), 50–54. <https://doi/10.8734/Sindiro.v1i2.365>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya*. Cetakan ke – 1. CV. Pena persada, Banyumas.
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. JIMF, Tangerang.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesepuluh, jilid 2. PT Indeks, Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen*, Edisi 2. BPFEE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 167–178. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5647>
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Ideas Publishing, Gorontalo.
- Sedarmayanti, S. (2021). *manajemen sumber daya manusia dan produktivitas Kerja*. Replika aditama, Bandung.

- Siregar, J. A., & Suci Etri Jayanti. S. (2022). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti. *Management And Business Progress*, 1(2), 45–51. <https://doi.org/10.70021/mbp.v1i2.46>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet, Bandung.
- Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru*. Rajawali pers, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244), Jakarta.
- Taqiyuddin, A., & Hidayah, N. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al- Bairuny Jombang. *Business and Economic Publication*, 1(2), 50–58. <https://doi.org/10.32764/bep.v1i2.990>
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. (rianto rante rerung (ed.); 1st ed.). Media Sains Indonesia, Bandung.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. (Nasrul Syakur Cahniago, Ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan.

