

# **KOMPETENSI GURU, *SPIRITUAL INTELLIGENCE*, *SELF DETERMINATION THEORY* DAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR***

Jayadi

STKIP Muhammadiyah Sampit  
Jl. Ki Hajar Dewantara No.03 Kec. Baamang  
Kab. Kotim, Kalimantan Tengah  
rafaaisya@yahoo.co.id

## **Abstract**

The purpose of this study was to examine the factors that affect the organization citizenship behavior, namely teacher competence, spiritual intelligence, and self-determination theory in junior high school teacher. Some 231 junior high school teachers in East Kotawaringin Sampit are given four scales to fill in, namely teacher competence scale, spiritual intelligence scale, self-determination theory scale and organization citizenship behavior scale. Data was analyzed with statistical techniques namely structural equation model (SEM). The results showed there is the influence of teacher competence in self-determination theory ( $\lambda=0.147$ ,  $p=0.003$ ). The influence of spiritual intelligence to self-determination theory was significant ( $\lambda=0.0874$ ,  $p=0.000$ ). There is a significant influence of teachers' competencies on organizational citizenship behavior ( $\lambda=0.0097$ ,  $p=0.007$ ). There is no significant influence of spiritual intelligence to organizational citizenship behavior ( $\lambda=0.0070$ ,  $p=0.0461$ ), but the effect through self-determination theory ( $\lambda=0.0808$ ). There is a significant influence of self-determination theory to organizational citizenship behavior ( $\lambda=0.0924$ ,  $p=0.000$ ).

**Keywords:** organizational citizenship behavior, self determination theory, spiritual intelligence, teacher competency

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi *organization citizenship behavior*, yaitu kompetensi guru, *spiritual intelligence*, dan *self determination theory* pada guru SMP. Sejumlah 231 guru SMP di Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur diberikan empat skala, yaitu skala kompetensi guru, skala *spiritual intelligence*, skala *self determination theory* dan skala *organization citizenship behavior*. Data kemudian dianalisis melalui teknik statistik *structural equation model* (SEM). Hasil penelitian menyatakan bahwa: *Pertama*, ada pengaruh kompetensi guru terhadap *self determination theory* pada guru SMP Negeri di Sampit ( $\lambda = 0.147$ ,  $p = 0.003$ ); *Kedua*, ada pengaruh *spiritual intelligence* terhadap *self determination theory* pada guru SMP Negeri di Sampit ( $\lambda = 0.874$ ,  $p = 0.000$ ); *Ketiga*, ada pengaruh kompetensi guru terhadap *organization citizenship behavior* pada guru SMP Negeri di Sampit ( $\lambda = 0.097$ ,  $p = 0.007$ ); *Keempat*, tidak ada pengaruh *spiritual intelligence* terhadap *organization citizenship behavior* pada guru SMP Negeri di Sampit ( $\lambda = 0.070$ ,  $p = 0.461$ ), tetapi berpengaruh melalui *self determination theory* ( $\lambda = 0.808$ ); *Kelima*, ada pengaruh *self determination theory* terhadap *organization citizenship behavior* pada guru SMP Negeri di Sampit ( $\lambda = 0.924$ ,  $p = 0.000$ ).

Kata kunci: kompetensi guru, *organization citizenship behavior*, *self determination theory*, *spiritual intelligence*

## Pendahuluan

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan mampu menghasilkan sumber daya berkualitas, perlu didukung oleh guru yang berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif, sehingga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan sistem dan norma yang berlaku. Ketersediaan guru yang berkualitas, akan membawa sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru adalah salah satu faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan salah satu sumber pembelajaran yang sangat berarti bagi peserta didik. Di tangan gurulah hasil pembelajaran lebih banyak ditentukan, yaitu pembelajaran yang berkualitas sekaligus bermakna sebagai pemberdaya kemampuan dan kesanggupan peserta didik.

Profesionalisme guru mewujudkan dirinya paling tidak dalam dua hal, yaitu: Pertama, praktik pengajaran menunjukkan pengaruh keahlian. Kedua, guru berkomitmen terhadap kesuksesan peserta didiknya. Tujuan pengajaran mendorong guru untuk bekerja melampaui persyaratan minimal yang dispesifikasikan oleh tugas-tugas di kelas. Guru profesional juga mampu melakukan pengarahan diri yang didasarkan pada pengetahuan dan komitmen guru terhadap peserta didik. Sifat dasar perilaku guru profesional adalah melakukan tindakan-tindakan di luar tugas resminya.

Beberapa hal yang didapati selama bertugas sebagai guru di tiga sekolah di Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur diantaranya, guru hanya memberikan tugas kepada peserta didik sementara gurunya berbincang-bincang di kantor atau meninggalkan sekolah, tidak sedikit guru yang sengaja memperlambat masuk kelas, tidak jarang pula guru cenderung memberikan hukuman fisik terhadap peserta didik, tidak adil dalam pemberian nilai terhadap peserta didik, guru kurang memotivasi peserta didik dalam proses pembelajaran, guru kurang terbuka terhadap peserta didik, peserta didik kurang mendapat perhatian dalam pembelajaran, peserta didik bosan dengan pembelajaran yang diberikan guru.

Hasil wawancara dengan salah seorang kepala SMP Negeri di Sampit, menyatakan tidak sedikit guru yang tidak mau memberikan pelajaran tambahan tanpa adanya honor, tidak sedikit guru (guru piket) yang tidak mau menggantikan guru yang berhalangan mengajar yang dikarenakan tidak ada honorinya, sulitnya guru-guru satu rumpun mata pelajaran untuk bersama-sama membahas dan bekerjasama menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi baik di kelas maupun di sekolah, banyak guru yang kurang memiliki inovasi maupun kreatifitas dalam menyampaikan materi ajar, guru mengajar sesuai dengan apa yang biasa dilakukan.

Informasi yang diperoleh dari salah seorang guru SMP Sampit, bahwa peserta didik yang mengikuti ujian nasional sebelumnya diberi pelajaran tambahan selama dua bulan. Sebagai konsekuensinya peserta didik diharuskan membayar sejumlah uang untuk membayar honor guru. Guru tidak akan memberikan pelajaran tambahan jika tidak ada honorinya. Hasil wawancara dengan Kepala SMP Sampit membenarkan pernyataan tersebut, dikatakan pula hal ini menyebabkan ketidak harmonisan antara guru yang mengajar di kelas IX dengan yang tidak mengajar di kelas tersebut. Dikatakan pula rasa keprihatinannya atas perilaku beberapa guru piket yang tidak mau lagi menggantikan guru yang berhalangan mengajar, hal ini disebabkan dana untuk membayar honor sebagai guru pengganti tersebut sudah tidak ada lagi. Selanjutnya dikatakan, sulitnya guru-guru satu rumpun mata pelajaran untuk menyediakan waktu duduk bersama membahas dan bekerjasama menghadapi

masalah-masalah yang dihadapi baik di kelas maupun di sekolah, harapan kepala sekolah, dengan saling bekerja sama tentunya guru dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dan melaksanakan proses pembelajaran menjadi lebih baik lagi. Lebih lanjut dikatakan, pada umumnya sekolah-sekolah di Sampit ada semacam aturan tidak tertulis, guru datang hanya pada saat jam mengajar dan setelah tidak ada jam mengajar langsung meninggalkan sekolah kecuali guru piket. Lebih lanjut dikatakan, dalam proses pembelajaran guru-guru juga kurang memiliki inovasi maupun kreatifitas dalam menyampaikan materi ajar, guru mengajar sesuai dengan apa yang biasa dilakukan.

Fenomena sebagian besar perilaku guru sebagaimana tersebut di atas merugikan sekolah terutama peserta didik yang tentunya akan berdampak pada rendahnya kualitas peserta didik dan sekolah. Sekolah adalah organisasi jasa yang fokusnya membantu peserta didik dalam memperoleh pendidikan. Tugas-tugas akademis sekolah mengacu pada suatu lingkungan belajar yang teratur dan sungguh-sungguh, serta guru maupun peserta didik sama-sama berkomitmen untuk mencapai prestasi intelektual dan akademis. Sekolah pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan perlu mengusahakan kinerja guru yang setinggi-tingginya. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” guru yang diharapkan sekolah yaitu perilaku warga organisasi atau disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian tentang OCB dimulai oleh Organ, dkk pada tahun 1983 (Cardona dan Espejo, 2002). OCB merupakan peran tambahan karyawan yang bebas melakukan aktivitasnya untuk membantu orang lain (rekan kerjanya) ketika melaksanakan tugas atau memberikan dukungan kepada organisasi tempat kerjanya. Brief dan Motowidlo (Borman dan Penner, 2002), mengartikan OCB sebagai perilaku prososial dalam organisasi. OCB yang dimiliki guru merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik” (Sloat, 1999). Perilaku ini cenderung melihat guru sebagai makhluk sosial, dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, guru mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada guru lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik guru tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu.

Guru yang secara sukarela berusaha bekerja keras membantu peserta didik, rekan sejawat dan sekolah ketika melaksanakan tugas pembelajaran mencerminkan

OCB. Guru di sekolah dengan OCB yang tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh inovatif, aktif membina kegiatan ekstra kurikuler, mau membantu peserta didik di luar jam kerjanya jika ada peserta didik yang memerlukan, tidak memberikan tugas-tugas kepada peserta didik terlalu berat. OCB di sekolah juga digambarkan dengan guru rajin memberikan pembelajaran, memanfaatkan waktu secara efisien, bekerja secara *kolaboratif*, serta lebih menekankan aktivitas-aktivitas profesional daripada kegiatan pribadi. Guru berusaha agar seluruh pihak yang terlibat di sekolah dapat diuntungkan. OCB merupakan tindakan yang bijaksana. OCB merupakan manifestasi dari pekerjaan tanpa harapan untuk memperoleh pengakuan atau imbalan.

OCB yang berkembang jauh melampaui kebiasaan normal merupakan komponen esensial dalam menampilkan organisasi yang efektif (DiPaola, 2001). Banyak peneliti yang mendukung pernyataan Organ (1998), bahwa OCB secara positif berpengaruh efektivitas organisasi (Organ & Ryan, 1995; Tschannen-Moran, 2003; DiPaola & Hoy, 2005; Tschannen-Moran, Parish & DiPaola, 2006).

Hasil studi yang dilakukan Bolino & Turnley (2003), menemukan bahwa OCB karyawan berhubungan secara positif dengan kuantitas produk dan kualitas produk. Penelitian yang dilakukan DiPaola & Hoy (2005) menemukan korelasi yang kuat antara OCB dan pencapaian peserta didik di tingkat sekolah lanjutan atas. Studi lebih lanjut oleh Hoy dan DiPaola mendukung hubungan antara OCB dan pencapaian sekolah di tingkat dasar dan lanjutan pertama (Hoy & DiPaola, 2005). OCB telah menghasilkan sejumlah minat yang signifikan dalam lingkup pendidikan, hal ini bertolak dari kenyataan bahwa OCB mampu meningkatkan efektivitas sekolah, khususnya bagi pencapaian peserta didik (DiPaola & Hoy, 2005).

Dalam usaha menumbuhkan OCB di sekolah, perlu diketahui pula faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan serta faktor pada individu yang berpengaruh terhadap OCB. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap OCB diantaranya adalah kompetensi guru (KG). Moqvist (2003) menjelaskan kompetensi sebagai sebuah hubungan nyata antara individu dan pekerjaan. Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang dapat dilakukan (*be able to do*) guru dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan (*be able to do*) sesuatu dalam pekerjaannya, guru harus memiliki kemampuan dalam bentuk *knowledge*, *aptitude* dan *skill* yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Faktor lain pada individu yang berpengaruh terhadap OCB guru adalah *spiritual intelligence* (SQ). Dalam penelitian ini digunakan istilah SI bukan SQ, hal ini didasarkan pada anggapan bahwa spiritual merupakan konstruk psikologis yang

bersifat dinamis yang perkembangannya berbeda dengan kognitif. Perkembangan kognitif lebih bersifat progresif sampai pada usia tertentu sehingga dapat diukur dengan cara membagi usia mental oleh usia kronologis yang kemudian dikali 100, hasil perhitungan tersebut dikenal dengan istilah *quotient* (Q). Sedangkan spiritual perkembangannya bersifat dinamis, maka yang diukur dalam spiritual terletak pada kualitas kemampuannya yang dikenal dengan istilah *intelligence*.

SI diperlukan agar individu dapat memilih atau berpihak pada kebajikan dalam bekerja. SI merupakan sebuah konsep yang berhubungan dengan bagaimana seseorang “cerdas” dalam mengelola dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai, dan kualitas kehidupan spiritualnya. King (2007) menyatakan bahwa SI merupakan serangkaian kapasitas mental adaptif yang berdasarkan aspek kenyataan non materi dan *transendent*, khususnya yang berkenaan dengan asal mula keberadaan seseorang, makna pribadi, *transendent*, dan tingkat kesadaran yang dipertinggi. Guru yang menyadari pentingnya SI sanggup berbuat jujur, lurus, adil dalam proses belajar mengajar juga dalam kehidupan sosialnya di luar sekolah. Seorang guru perlu menyadari nilai-nilai kehidupan yang integralistik tidak hanya pada masalah material tetapi juga spiritual.

Keberanian guru untuk bersikap dan berperilaku secara mandiri dalam mengambil keputusan dapat diterangkan dengan teori determinasi diri atau *Self Determination Theory* (SDT). *Self determination* juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi OCB guru. Determinasi tidak sama dengan *skill* melainkan keteguhan hati yang berkaitan dengan manajemen diri. Kata determinasi berarti sebuah kualitas yang membuat individu secara terus menerus mencoba melakukan sesuatu bahkan ketika hal tersebut adalah hal yang sulit (Schwart, 2000). Guru yang memiliki *self determination* tinggi tidak mudah putus asa.

OCB merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, tidak mengikat, tidak secara eksplisit dan tidak secara langsung dikaitkan dengan sistem pemberian *reward* secara formal, akan tetapi berdampak pada peningkatan efektifitas fungsi suatu organisasi. Brief dan Motowidlo (Boorman dan Penner, 2002), mengartikan OCB sebagai perilaku prososial dalam organisasi. OCB yang dimiliki guru merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik” (Sloat, 1999). Guru di sekolah dengan OCB yang tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh inovatif, aktif membina kegiatan ekstra kurikuler, mau membantu peserta didik di luar jam kerjanya jika ada peserta didik yang memerlukan, tidak memberikan tugas-tugas kepada peserta didik yang berat. OCB di sekolah juga digambarkan dengan guru rajin memberikan

pembelajaran, memanfaatkan waktu secara efisien, bekerja secara kolaboratif, serta lebih menekankan aktivitas-aktivitas profesional daripada kegiatan pribadi. Guru berusaha agar seluruh pihak yang terlibat di sekolah dapat diuntungkan.

Menurut Podsakoff, Mackenzie, Paine, dan Bachrach (2000), dimensi OCB dikelompokkan ke dalam tujuh dimensi yaitu *helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue, and self-depvelopment*.

Menurut Graham (Bolino dkk, 2001), mengelompokkan dimensi OCB ke dalam tiga dimensi OCB, yaitu:

1. *Obedience*.

Karyawan menunjukkan ketaatannya melalui kemauan mereka untuk respek terhadap peraturan, prosedur maupun instruksi organisasi. Perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan tindakan pengurusan terhadap sumber atau aset organisasi.

2. *Loyalty*.

Karyawan menunjukkan kesetiaannya pada organisasi ketika mau menanggukkan kepentingan pribadi mereka bagi keuntungan organisasi dan untuk memajukan serta membela organisasi.

3. *Participation*.

Karyawan menunjukkan tanggung jawabnya secara penuh dengan keterlibatannya dalam keseluruhan aspek-aspek kehidupan organisasi, selalu mengikuti informasi perkembangan organisasi, memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja, menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta, dan berusaha mendapatkan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut William dan Anderson (Dienfendorff, dkk. 2002), dimensi OCB dibagi ke dalam dua kategori, yaitu:

1. OCB-O, yaitu perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya. Misalnya, kehadiran ditempat kerja melebihi norma yang berlaku dan memenuhi peraturan-peraturan informal yang ada untuk menjaga ketertiban.
2. OCB-I, yaitu perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Organ (DiPaola, 2004), dimensi OCB dikelompokkan ke dalam lima dimensi, yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu pihak lain tanpa ada paksaan dari tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.

2. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh orang lain.
- c. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak seperti mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil. Misalnya mau memahami tertundanya pemberian fasilitas yang seharusnya diterima.
- d. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum. Misalnya datang lebih awal, pulang lebih akhir, mentaati peraturan atau beristirahat pada jam kerja seperlunya.
- e. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. Misalnya aktif dalam berbagai kepanitiaan yang dibentuk organisasi atau menghadiri acara-acara organisasi secara sukarela.

Penelitian ini akan mengukur OCB berdasar pada lima dimensi yang dikemukakan oleh Organ (DiPaola, 2004), yaitu: *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*. Penelitian ini menggunakan dimensi yang dikemukakan Organ (Dipaola, 2004), karena lima dimensi OCB yang dikemukakan Organ (Dipaola, 2004) telah mencakup semua dimensi yang dikemukakan oleh Podsakoff, Mackenzie, Paine, dan Bachrach (2000), Graham (Bolino dkk, 2001) maupun William dan Anderson (Dienfendorff, dkk. 2002), dan Lima dimensi yang dikemukakan oleh Organ sering digunakan dalam penelitian-penelitian.

Dalam usaha menumbuhkan dan meningkatkan OCB di sekolah, perlu ditelaah lebih lanjut tentang OCB dan variabel yang mempengaruhi, diantaranya adalah kompetensi guru (KG), *spiritual intelligence* (SI) dan *self determination theory* (SDT). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu pengaruh KG terhadap SDT; pengaruh SI terhadap SDT; pengaruh KG terhadap OCB; pengaruh SI terhadap OCB dan pengaruh SDT terhadap OCB pada guru SMP Negeri di Sampit.

Shapiro, Kessler, dan Purcell (2004), menyatakan bahwa karyawan terlibat dalam OCB dikarenakan:

- a. Karyawan memandang OCB sebagai balasan terhadap perlakuan baik dan adil dari organisasi.
- b. Karyawan menganggap bahwa perilaku OCB merupakan bagian dari pekerjaan.

Munculnya OCB dikalangan karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- a. Kepribadian dan keadaan mental atau suasana hati. Kepribadian dan keadaan mental atau suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) secara individual maupun

- kelompok. George dan Brief (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.
- b. Pertukaran social; Organ menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship* (Dyne dkk, 1994).
  - c. Kualitas hubungan atasan-bawahan; OCB juga dipengaruhi oleh hubungan antara atasan bawahan yang selama ini terjalin. Semakin bawahan merasa dekat dengan atasan, merasa diberi kepercayaan oleh atasan, merasa diperhatikan atasan, dan sebagainya, akan semakin tinggi OCB. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Liden, dkk (1996) dan Wayne, dkk (1997). Kedua penelitian mereka menemukan adanya pengaruh kuat kualitas hubungan atasan bawahan pada OCB.
  - d. Masa kerja; Sommers dkk (1996) menyebutkan bahwa karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya, perilaku positif karyawan di istilahkan dengan OCB.
  - e. Kepuasan kerja; penelitian yang dilakukan MacKenzie, dkk (1998) mengidentifikasi bahwa karyawan yang merasa puas dengan tugas-tugas yang harus dilakukan dari perusahaan selama ini akan menunjukkan tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas dengan hal tersebut.
  - f. Jenis kelamin; Ruble (Lovell dkk, 1999) menemukan bahwa sifat-sifat seperti kebaikan hati, pengertian, perhatian yang tulus, belas asih pada orang lain, dan kesediaan untuk menolong orang lain lebih terlihat pada wanita dari pada pria. Karyawan yang menunjukkan sifat-sifat seperti tersebut di atas akan memiliki tingkat OCB yang tinggi.
  - g. Persepsi atas dukungan organisasi; penelitian yang dilakukan oleh Liden, dkk (1996), Wayne, dkk (1997), Moorman, dkk (1998), dan Shapiro et.al. (2004), menemukan adanya pengaruh kuat dari persepsi atas dukungan organisasi terhadap OCB. Semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi kepadanya, akan semakin tinggi intensitas OCB. Karyawan akan rela memberikan kinerja terbaiknya di luar tugas-tugas resminya karena merasa bahwa organisasi memberikan apa yang mereka harapkan. Pekerja yang merasa

bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

- h. Persepsi terhadap iklim organisasi, iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.
- i. Keadilan procedural; penilaian karyawan terhadap keadilan berbagai kebijakan atau peraturan perusahaan juga mempengaruhi OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Schappe (1998) dan Moorman, dkk (1998) membuktikan hal tersebut. Seseorang yang merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan melalui berbagai aturannya akan meningkatkan OCB. Sebaliknya, karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil OCB akan semakin rendah.

Menurut Muchinsky (2003), merangkum faktor yang mempengaruhi OCB ke dalam dua faktor, yaitu faktor disposisional dan faktor situasional. Faktor disposisional yang dimaksud adalah kepribadian dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja sebagai dua bentuk sikap kerja karyawan, merupakan faktor situasional. Hasil temuan Shapiro (Modasir & Singh, 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah: a.) *Job satisfaction*; b) *Interesting work and job involvement*; c) *Trust, organizational justice and psychological contract fulfillment*; d) *organizational support*; d) *Employee characteristic*. Chen et.al (Shapiro, 2004), menemukan bahwa faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah kekompakan suatu karyawan dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB sebagaimana dikemukakan para ahli tersebut di atas tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. Berdasar pada relevansi dengan permasalahan yang ada dan ketertarikan untuk mendalami teori tertentu, maka faktor-faktor KG, SI dan SDT yang akan dilihat dalam penelitian ini, apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap OCB dan seberapa besar pengaruh tersebut.

## Metode Penelitian

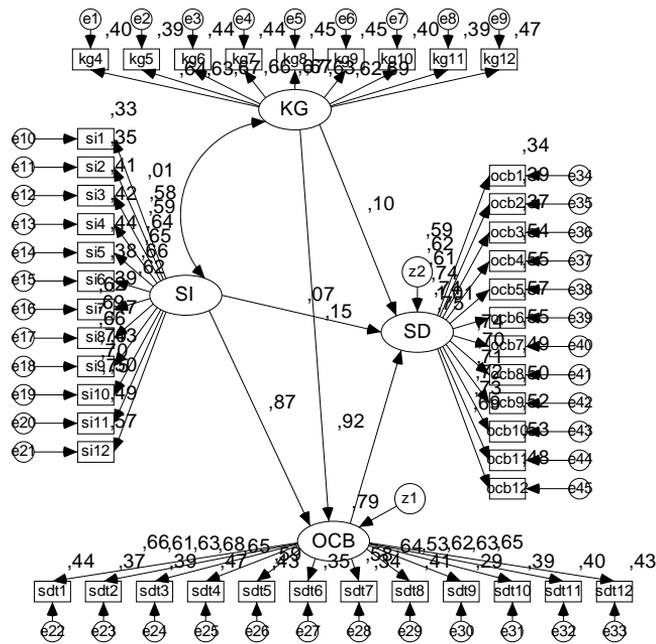
Subyek penelitian adalah guru yang mengajar di SMP Negeri di Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur dan berada di tiga kecamatan yaitu kecamatan Ketapang, Baamang, dan Seranau yang terdiri dari sepuluh sekolah negeri, yaitu SMP Negeri 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 Sampit. Karakteristik subyek penelitian

adalah laki-laki dan perempuan, berstatus sebagai pegawai negeri sipil, honor daerah, dan guru tidak tetap pada masing-masing sekolah.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) yang merupakan kumpulan teknik statistik yang memiliki kemampuan menguji suatu rangkaian hubungan yang kompleks. *Software* yang digunakan adalah AMOS 7.00, dibantu dengan *software* SPSS 16 untuk keperluan tabulasi data.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan konsep-konsep yang telah diuraikan dalam telaah teori dan hasil analisis faktor konfirmatori diajukan model struktural, ditunjukkan pada gambar 1.



GAMBAR 1 FULL MODEL STRUKTURAL

Chi-squared = 1305,160  
 Degree of Freedom = 939  
 Probabilitas = ,000  
 CFI = ,925  
 GFI = ,805  
 AGFI = ,785  
 TLI = ,921  
 RMSEA = ,041  
 CMIN/DF = 1,390

Gambar 1: Model penuh penelitian

Dari gambar 1 diketahui bahwa besarnya derajat kebebasan (DF) pada penelitian ini adalah 939, hal ini berarti model termasuk dalam kategori *over identified*, sehingga model tersebut dapat dianalisis. Pengujian model secara empiris berdasarkan data-data primer penelitian mendapatkan beberapa parameter *goodness of fit index* kurang memenuhi syarat.

Menurut Hair dkk (2005) kriteria model persamaan struktural yang baik harus memenuhi kriteria yaitu DF harus positif, *chi-squares* dan probabilitas ( $p \geq 0.05$ ),  $CMIN/DF \leq 0.2$  atau  $\leq 0.3$ ,  $GFI \geq 0.90$ ,  $AGFI \geq 0.90$ ;  $TLI \geq 0.90$ ,  $CFI \geq 0.90$  dan  $RMSEA \leq 0.08$ .

Tabel 1  
Hasil *goodness of fit* model

<i>Index</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil	Keterangan
<i>Chi-squares</i>		1305	Diharapkan kecil
Probabilitas	$e \geq 0.05$	0.000	Tidak terpenuhi
CFI	$e \geq 0.95$	0.925	Terpenuhi
TLI	$e \geq 0.95$	0.921	Terpenuhi
GFI	$e \geq 0.90$	0.805	Moderat
AGFI	$e \geq 0.90$	0.785	Moderat
RMSEA	$\leq 0.08$	0.042	Terpenuhi

Tabel 1, memperlihatkan *goodness of fit* model yang dikembangkan. Nilai probabilitas ( $p=0.000$ ), hal ini disebabkan probabilitas sensitif terhadap jumlah subyek (Ghozali, 2008). Menurut Ghozali (2008) menyatakan bahwa nilai probabilitas boleh 0.000, akan tetapi nilai *standart error* tidak ada yang negatif dan koefisien korelasi tidak melebihi dari 1.000. Kriteria fit lainnya sudah memenuhi syarat yang direkomendasikan, CFI, dan TLI menunjukkan nilai fit sesuai dengan yang direkomendasikan di atas 0.90 dan RMSEA di bawah 0.08 serta nilai CMIN/DF sebesar 1,389 di bawah yang direkomendasikan  $\leq 2.0$ . Dapat disimpulkan bahwa matrik kovarian antara data observasi dengan teori sesuai atau model dapat dianggap fit.

Dari hasil analisis data diketahui tiap faktor *loading* manifes memiliki nilai  $\geq 0.4$  dengan probabilitas  $\leq 0.05$ , hal ini valid dalam membentuk variabel laten. Uji reliabelitas ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2  
Hasil uji reliabilitas

Konstruk	<i>Construct reliability</i>
X1 (KG)	0.853
X2 (SI)	0.858
X3 (SDT)	0.887
Y (OCB)	0.986

Hasil pengujian struktural diperlihatkan pada tabel 3 dan 4.

Tabel 3  
Hasil pengujian struktural 1

Fungsi	Endogen	Eksogen	P	CR	p	Ket	
1	X3	X1	0.147	2.994	0.003	Sig	
	R <sup>2</sup> = 0.788	X2	0.874	9.327	0.000	Sig	
2	Y	X1	0.097	2.708	0.007	Sig	
		R <sup>2</sup> = 1.009	X2	0.070	0.738	0.461	Non Sig
		X3	0.924	6.249	0.000	Sig	

Tabel 4  
Hasil pengujian struktural 2

Endogen	Eksogen	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X3	X1	0.147 **	-	0.147
	X2	0.874 **	-	0.874
	X3	-	-	-
Y	X1	0.097 *	0.136	0.233
	X2	0.070 ts	0.808	0.878
	X3	0.924 **	-	0.924

Secara empirik menunjukkan bahwa KG berpengaruh positif terhadap SDT ( $r = 0.147$ ,  $p < 0.01$ ); semakin tinggi tingkat kompetensi guru, semakin kuat *self determination* guru. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Firestone (Bogler dan Somech, 2004) bahwa kompetensi guru meningkatkan kemampuan *self determination*. Kompetensi yang dimiliki guru akan mengarahkan

perilaku dan perilaku akan menghasilkan kerja. Kompetensi yang dimiliki guru dapat meningkatkan motivasi intrinsik jika disertai dengan otonomi yang dimiliki, sehingga menunjukkan tanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan. Motivasi ekstrinsik merupakan karakteristik peningkatan derajat otonomi dan pengaturan diri (Ryan & Deci, 2002). KG secara kelompok berpengaruh terhadap SDT, tetapi secara dimensi hanya dimensi PD yang memiliki pengaruh signifikan terhadap dimensi SDT. Dapat diartikan kemampuan guru untuk terus mengembangkan diri berpengaruh terhadap *self determination* guru tersebut. Uji hipotesis disajikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5  
Hipotesis dan penerimaannya

End.	Eks.	Temuan			Hipotesis	Keput.
		Koef.	Prob.	Ket.		
SDT	KG	0.147	0.003	Sig.	Ada pengaruh KG terhadap <i>self determination</i> pada guru SMP Negeri di Sampit	Diterima
	SI	0.874	0.000	Sig.	Ada pengaruh SI terhadap <i>self determination</i> pada guru SMP Negeri di Sampit	Diterima
OCB	KG	0.097	0.007	Sig.	Ada pengaruh KG terhadap OCB pada guru SMP Negeri di Sampit	Diterima
	SI	0.070	0.461	No. Sig.	Ada pengaruh SI terhadap OCB pada guru SMP Negeri di Sampit	Tidak diterima
	SDT	0.924	0.000	Sig.	Ada pengaruh <i>self determination</i> terhadap guru SMP Negeri di Sampit	Diterima

SI berpengaruh terhadap SDT ( $r = 0.874$ ,  $p = 0.000$ ); makin tinggi SI yang dimiliki guru, maka makin kuat *self determination* guru tersebut. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa SI yang dimiliki guru menumbuhkan keberanian guru untuk bersikap dan berperilaku secara mandiri dalam mengambil keputusan. *Self determination* individu akan mengatur sikap dan perilaku individu tersebut jika sikap dan perilaku tersebut secara pribadi dinilai penting dan bermakna. SI dan *self determination* yang dimiliki individu akan meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan. Ryan dan Deci (2002) menyatakan bahwa dimensi SDT berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan mendasar terhadap *autonomy*, *competence* dan *relatedness*. *Autonomy* dan *relatedness* dipengaruhi oleh aspek-aspek SI seperti berpikir kritis, makna diri, kesadaran transenden, dan tingkat kesadaran diri menentukan *autonomy* individu.

KG berpengaruh langsung terhadap OCB ( $r = 0.097$ ,  $p = 0.007$ ), makin

tinggi kompetensi yang dimiliki guru, maka makin kuat OCB guru tersebut. Guru yang memiliki kesempatan lebih besar untuk membuat keputusan dan tumbuh secara profesional akan mempunyai kompetensi yang lebih tinggi. Kompetensi yang dimiliki guru meningkatkan kesadaran dan komitmen guru yang berdampak pada meningkatnya OCB guru di sekolah. kompetensi diperlukan untuk menentukan kualitas guru, sehingga guru dapat memberi makna terhadap sekolah dan dapat menentukan perilaku yang tepat. Penilaian yang baik terhadap sekolah dan perilaku yang tepat akan menimbulkan kepuasan pada diri guru, sehingga guru akan merasa senang dalam bekerja dan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah dipersyaratkan.

SI guru tidak memiliki pengaruh langsung terhadap OCB ( $r = 0.070$ ,  $p = 0.461$ ). Temuan ini tidak sejalan dengan temuan Hamer (2001) yang menyatakan SI dalam bentuk pengalaman spiritual yang mendalam berpengaruh terhadap OCB karyawan. Secara kelompok SI tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB, tetapi berpengaruh secara dimensi.

SI tidak berpengaruh secara langsung terhadap OCB, akan tetapi SI berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB yang dimediasi SDT ( $r = 0.808$ ). Temuan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci (2002) bahwa, *self determination* sebagai suatu komponen kunci dari motivasi intrinsik yang pada gilirannya merupakan suatu penentu kritis atas keputusan. SDT menjelaskan bahwa pengaturan sikap dan perilaku akan terjadi jika sikap dan perilaku tersebut secara pribadi dinilai penting dan bermakna. Perilaku seseorang tidak dipengaruhi oleh sesuatu di luar dirinya, namun lebih ditentukan oleh dirinya sendiri dan bersifat otentik.

Temuan lain dalam penelitian ini adalah SDT berpengaruh positif terhadap OCB ( $r = 0.924$ ,  $p = 0.000$ ), makin kuat *self determination* guru, maka makin kuat OCB guru tersebut di sekolah. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bogler dan Somech (2004) yang menyatakan SDT berpengaruh signifikan terhadap OCB. Gagne dan Deci (2005) menyatakan bahwa, motivasi yang *autonomy* mempromosikan sukarelawan dan perilaku prososial dan ini menunjukkan OCB. Selanjutnya dikatakan bahwa, iklim kerja mempromosikan kepuasan diri, hal ini akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan internalisasi yang penuh dengan motivasi ekstrinsik dan pada gilirannya akan menghasilkan pekerjaan yang penting, yaitu: *Pertama*, ketekunan dan menjaga perilaku. *Kedua*, capaian yang efektif terutama pada tugas yang menuntut kreativitas, fleksibilitas, dan pemahaman konsep; *Ketiga*, kepuasan kerja; *Keempat*, sikap yang terkait dengan kerja positif; *Kelima*, bersikap OCB. Temuan pengaruh yang signifikan SDT terhadap OCB didukung oleh pengaruh yang signifikan antara dimensi SDT terhadap dimensi OCB. Penelitian

ini juga menemukan bahwa total pengaruh SI yang dimiliki guru lebih kuat dari total pengaruh KG terhadap OCB melalui SDT.

## Simpulan

Berdasarkan hasil temuan-temuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa total pengaruh SI lebih kuat bila dibandingkan dengan total pengaruh KG terhadap OCB pada guru SMP Negeri di Sampit. SI secara kelompok tidak berpengaruh terhadap OCB, tetapi secara dimensi memiliki pengaruh kuat terhadap OCB pada guru SMP Negeri di Sampit.

## DaftarPustaka

- Boorman, W. C., & Penner, L. A. (2002). Citizenship performance. its nature, antecedents & motives. In Robert, Brent W and Hogan, Robert (eds.) *Personality psychology in the workplace*. APA, Washington, DC.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. Department of education and psychology. *Teaching and Teacher Education, 20*, 277-289.
- Gagne, M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 331-362.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modelling: Concept and application Program AMOS 16.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamer, R., & Fallon, B. (2008). The role of emotional intelligen in the pursuit of a spiritual life: Implication for individuals in organisasi. *Australia: Australia Chatholic University, St. Patrick's Campus, 7*, 77-94.
- Hair, J.F., Black, B., Babin, B., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2005). *Multivariate data analysis*. 6th Edition. New York: Prentice Hall.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (p.3-33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Sloat, K. C. M. (1999). Organizational citizenship: Does your firm inspire to be "good citizenship"? *Professional Safety, 44* (4), 20-23.