

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMK NEGERI 15 PANDEGLANG

Ghaznawie Ihyamukti

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jalan Raya Palka No.Km 3, Sindangsari, Kec. Pabuaran, Kota Serang, Banten 42163

e-mail: ghaznawieihyamukti03@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 15 Pandeglang, serta mengkaji peran Organization Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru-guru di SMK Negeri 15 Pandeglang. Dengan Populasi sekaligus Sampel 40 Orang. Hasil analisis data menggunakan SmartPLS versi 4. dalam penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai sedangkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai guru. Selain itu, OCB juga terbukti memediasi hubungan motivasi dengan kinerja guru. Sedangkan Kompetensi Tidak terbukti memediasi hubungan Kompetensi dengan kinerja guru Hal ini menandakan bahwa tidak hanya kompetensi dan motivasi secara langsung memengaruhi kinerja guru, tetapi juga melalui perantara perilaku kewarganegaraan organisasi atau OCB. Penemuan ini memberikan kontribusi penting dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 15 Pandeglang. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pihak sekolah untuk merancang program pengembangan kompetensi dan motivasi guru, serta mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja guru secara holistik.

Kata kunci : *Kompetensi, Motivasi, Organization Citizenship Behavior, Kinerja*

Abstract

This research aims to investigate the influence of competence and motivation on teacher performance at SMK Negeri 15 Pandeglang, as well as examining the role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an intervening variable in this relationship. The research method uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to teachers at SMK Negeri 15 Pandeglang. With a population and sample of 40 people. The results of data analysis using SmartPLS version 4 in the research show that competency has no positive effect on employee performance, while motivation has a significant positive effect on teacher employee performance. Apart from that, OCB has also been proven to mediate the relationship between motivation and teacher performance. Meanwhile, competence has not been proven to mediate the relationship between competence and teacher performance. This indicates that not only do competence and motivation directly influence teacher performance, but also through organizational citizenship behavior or OCB. These findings provide an important contribution in the context of human resource development in education, especially in improving teacher performance at SMK Negeri 15 Pandeglang. The practical implications of this research can be used as a basis for schools to design teacher competency and motivation development programs, as well as encourage positive organizational citizenship behavior to improve teacher performance holistically.

Keywords : *Competence, Motivation, Organization Citizenship Behavior, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci untuk mencapai kemajuan dan pembangunan bangsa. Untuk memajukan bangsa tersebut perlu Sumber daya manusia yang mumpuni agar cita-cita tercapai terutama di bidang pendidikan. (Rois & Riyadi, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. di dalam sistem pendidikan, bidang sumber daya manusia yaitu guru, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai laporan evaluasi kinerja guru yang masih menunjukkan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. (Atris Yuliarti Mulyani, 2022) Menurut survei PERC, Indonesia menempati peringkat terendah dalam kualitas pendidikan di Asia, berada di urutan ke-12 dari 12 negara. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru.

Penelitian (Rusli et al., 2022) Data dari UKG tahun 2021 hingga 2015 menunjukkan bahwa sekitar 81% guru di Indonesia bahkan tidak mencapai nilai minimum yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakmampuan dan kurangnya jumlah guru yang kompeten berdampak negatif pada kualitas pendidikan. perlu upaya untuk menindak lanjuti masalah tersebut terutama di wilayah Banten, Pandeglang karena di kenal dengan wilayah yang perlu banyak pengembangan.

Pandeglang adalah salah satu kabupaten dari 8 kabupaten di banten terletak di dekat kabupaten lebak, pandeglang di kenal sebagai kota santri karena memiliki banyak wisata religinya, namun dibalik berbagai banyak wisatanya kabupaten pandeglang dalam lingkup mutu pendidikan terutama di sekolah menengah kejuruan (SMK) Kabupaten Pandeglang adalah Kabupaten yang masuk dalam daerah tertinggal, hal ini terlihat dari masih rendahnya Indek Pembangunan Manusia (IPM) yang baru mencapai 68,35% (2009 s/d 2011) dibawah rata-rata Provinsi Banten sebanyak 70,50% Banten dalam Angka (Atris Yuliarti Mulyani, 2022). masih jauh dikatakan sempurna karena masih banyak harus di kembangkan dan di perbaiki secara berkala. mulai dari yang paling inti yaitu kinerja guru, guru yang baik dalam kinerjanya, kompetensinya bahkan integritasnya akan menghasilkan peserta didik yang baik pula, sehingga banyak lulusan-lulusan dari sekolah menengah kejuruan yang kompeten. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih baik kepada siswa, Guru harus memiliki kompetensi karena hal ini wajib dimiliki oleh seorang guru. Guru yang kurang memiliki pengetahuan akan pentingnya kompetensi akan berpengaruh terhadap proses belajar mengajar (Purnawati, 2022)

Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai materi pelajaran secara luas disiplin ilmu yang diajarkan kepada peserta didik, mengembangkan bahan pelajaran, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi penutan peserta didik, kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa, jujur, objektif dalam membimbing peserta didik, dan tanggung jawab terhadap tugasnya (Siti, 2016). Selain kompetensi, motivasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Motivasi merupakan hal yang penting dan perlu dimiliki oleh setiap guru dalam peranannya yaitu dapat menumbuhkan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar bagi siswa (Fauzyah, 2020). motivasi adalah keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan

yang diinginkan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru di kenal dengan julukan pahawan tanpa tanda jasa yang berarti bekerja tanpa pamrih hal ini selaras dengan perilaku Organization Citizenship Behavior OCB (Dwipa Satria Negara, 2022) mengemukakan bahwa guru dengan tingkat OCB yang tinggi cenderung akan menghasilkan pencapaian kinerja tinggi, dibandingkan guru yang tidak mempraktekan OCB rata-rata memperlihatkan kecenderungan tingkat kinerja rendah. (Dahlan, 2022) Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen, variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. (Satria Panji Herlambang, 2018) Variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai, Kharisma, (Kharisma, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. (Balaka, 2022) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan sistematis untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, dan kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang suatu fenomena. (Kurniawan, 2020) penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena atau keadaan yang ada dalam populasi atau sampel penelitian, tanpa adanya manipulasi atau pengendalian variabel.

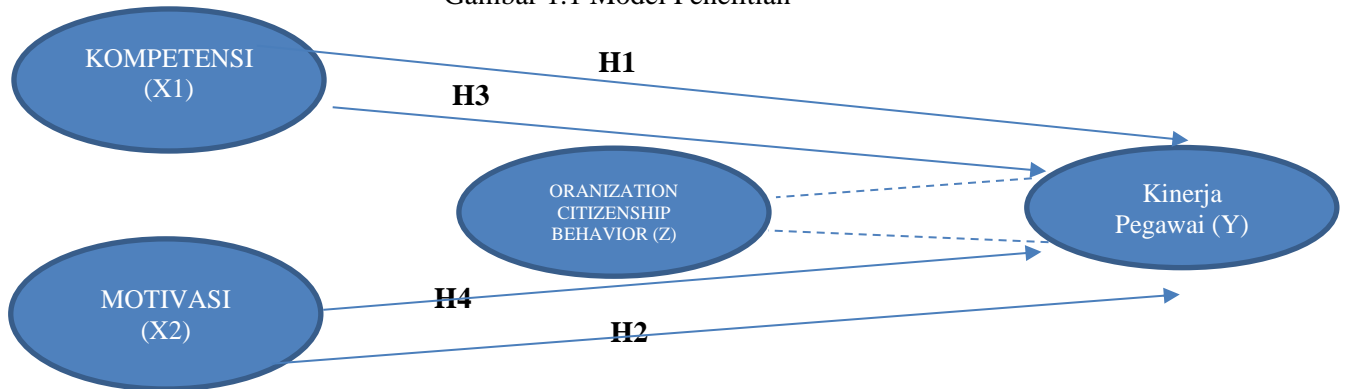
Dalam hal ini data yang digunakan adalah kuisisioner yang dikirimkan kepada Pegawai Guru di SMK Negeri 15 Pandeglang (Sugiyono, 2003) populasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan individu, obyek, atau kejadian yang memiliki karakteristik tertentu dan dapat dianalisis dalam konteks penelitian tertentu. Dalam penelitian ini, yang merupakan populasi adalah Pegawai SMK Negeri 15 Pandeglang berjumlah 40 orang. Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan Sugiyono, (2017:91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut: Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30, Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti, Di kerenaan lokasi penelitian SDM yang terbatas maka dengan ini sampel berjumlah 40 orang pegawai di SMK Negeri 15 Pandeglang

Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (census sampling). Dalam sampling jenuh, seluruh populasi atau populasi target dijadikan sampel penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan mengambil seluruh populasi pegawai di SMK Negeri 15 Pandeglang sebanyak 40 orang sebagai sampel penelitian. Menurut (Purba et al., 2021) pengumpulan data, maka Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara (interview), kuesioner (angket), Studi Pustaka.

Untuk analisa data dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan software SmartPLS versi 4. SmartPLS 4 adalah software analisis data multivariat yang digunakan untuk melakukan analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori (CFA) dalam penelitian.

Kerangka Konseptual

Gambar 1.1 Model Penelitian



Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kompetensi (X1) berpengaruh Positif Terhadap Kinerja pegawai

H2 : Motivasi (X2) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Kompetensi (X1) berpengaruh positif Terhadap Kinerja pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior

H4 : Motivasi (X2) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Konvergen bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan kemampuan setiap indikator dalam menggambarkan variabel laten yang terkait. Jika setiap indikator memperoleh nilai lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas konvergen yang kuat. Dengan kata lain, indikator-indikator tersebut dapat efektif mewakili dan mengukur konsep yang ingin diukur.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa semua indikator memiliki loading nilai lebih besar dari 0,70. Ini menandakan bahwa semua indikator secara efektif mewakili variabel yang ingin diukur. Oleh karena itu, pengukuran dapat dilanjutkan dengan keyakinan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas yang baik dan memberikan informasi yang relevan terkait dengan variabel laten yang diamati.

Table 1.1 *Outer Loadings*

	Outer Loadings
K1 < - Komptensi	0.819
K2 < - Komptensi	0.897
K3 < - Komptensi	0.788
K4 < - Komptensi	0.861
K5 < - Komptensi	0.735
KP1 < - Kinerja Pegawai	0.867
KP2 < - Kinerja Pegawai	0.846
KP3 < - Kinerja Pegawai	0.901
KP4 < - Kinerja Pegawai	0.807
KP5 < - Kinerja Pegawai	0.862

M1< - Motivasi	0.736
M2< - Motivasi	0.846
M3< - Motivasi	0.706
M4< - Motivasi	0.764
M5< - Motivasi	0.776
OCB1 < - OCB	0.804
OCB2 < - OCB	0.808
OCB3 < - OCB	0.883
OCB4 < - OCB	0.857

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023

Data yang diberikan telah diuji reliabilitasnya menggunakan cronbach's alpha dan composite reliability, dan hasilnya melebihi angka 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel laten yang diamati memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan dalam pengukuran. Dengan kata lain, pengukuran yang dilakukan memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat dianggap memuaskan. Hasil pengujian reliabilitas ini menegaskan bahwa data yang digunakan dapat diandalkan dalam analisis lebih lanjut.

Table 1.2

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.909	0.914	0.932	0.734
Kompetensi	0.883	0.950	0.912	0.676
Motivasi	0.835	0.909	0.877	0.588
OCB	0.859	0.862	0.905	0.704

Construct Reliability and Validity

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023

Dalam pengukuran konstruk, AVE (Average Variance Extracted) digunakan sebagai indikator tambahan untuk mengukur validitas konvergen selain dari loading faktor. Jika nilai AVE suatu konstruk melebihi angka 0,50, itu menunjukkan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang kuat. Tabel 2.3 menunjukkan bahwa hasil pengukuran AVE memiliki nilai yang melebihi 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut efektif dalam mewakili konsep yang diukur, dan memberikan bukti bahwa pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Table 1.3 Fornier Lacker Criterion

	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Motivasi	OCB
Kinerja Pegawai	0.857			
Kompetensi	0.690	0.822		
Motivasi	0.602	0.839	0.767	
OCB	0.811	0.609	0.661	0.839

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 2.4 yang disajikan, dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk variabel Kinerja pegawai adalah 0,857, untuk variabel Kompetensi adalah 0,690, untuk variabel Motivasi 0,602, dan untuk variabel OCB adalah 0,811. Nilai-nilai ini melebihi ambang batas 0,7 yang ditetapkan sebagai standar untuk discriminant validity. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, artinya masing-masing variabel memiliki kemampuan untuk secara unik mengukur konsep yang berbeda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang memadai, sehingga memungkinkan untuk membedakan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Table 1.4 R-square (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.657	0.654
OCB	0.447	0.435

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023

Jika Angka diatas 0,26 maka bisa dikatakan dengan pasti model ini sudah bagus/fit

Table 1.5
 Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Values
Kompetensi - > OCB	0.184	0.193	0.183	1.004	0.315
Motivasi - > OCB	0.507	0.510	0.183	2.769	0.006
OCB - > Kinerja Pegawai	0.811	0.813	0.045	17.826	0.000

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023

Table 1.6
 Total Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Values
Kompetensi - > Kinerja Pegawai	0.149	0.161	0.154	0.970	0.332
Motivasi - > Kinerja Pegawai	0.411	0.412	0.143	2.872	0.004

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023

Pada uji path coefficient ini, nilai koefisien path menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel laten dalam skema inner model yang telah disajikan pada Gambar 1.5 Tabel 1.6 Path Coefficient memberikan informasi tentang pengaruh variabel laten yang paling signifikan hingga yang paling kecil.

Dalam konteks ini, hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pada Kompetensi terhadap OCB, dengan nilai koefisien path 0,315. Ini menunjukkan bahwa tidak ada perubahan satu unit dalam Kompetensi terhadap OCB Selanjutnya, pengaruh selanjutnya adalah pengaruh Motivasi terhadap OCB, dengan nilai koefisien path sebesar 0,006. Ini mengindikasikan bahwa perubahan satu unit dalam Motivasi memberikan kontribusi sebesar 0,020 unit terhadap perubahan OCB.

Di sisi lain, pengaruh terkecil terlihat pada variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien path sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa

perubahan satu unit dalam OCB tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian path coefficient menunjukkan bahwa Motivasi dan OCB tsama-sama memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja, sementara Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Interpretasi ini membantu kita memahami besarnya pengaruh antara variabel laten yang diuji dalam konteks model yang telah diusulkan.

Untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada tabel 1.6 dapat dilihat dengan P Valuenya. Jawaban dari hipotesis ini ialah :

Pembahasan

H1 : Kompetensi (X1) Tidak Berpengaruh Positif Terhadap kinerja (Y) Di SMKN 15 Pandeglang

Analisis jalur menunjukkan hubungan antara Kompetensi (X1) dan Kinerja (Y). Hasil pengukuran pada sampel asli menunjukkan nilai sebesar 0,149, yang menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kompetensi satu satuan dalam Pekerjaan akan meningkatkan Kinerja Kerja sebesar 0,149.

Selanjutnya, Nilai T statistik yang diperoleh adalah 0,970 P-Value yang diperoleh 0,332 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), oleh karena itu secara statistik, kita menerima Hipotesis nol (Ho) dan menolak Hipotesis alternatif (Ha).

Berdasarkan hasil, dapat disimpulkan bahwa variable Kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya Tidak terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi dan Kinerja, di mana tidak ada peningkatan dalam Kompetensi terhadap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Kerja.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa hipotesis alternatif (H1) ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja. Sama halnya dengan penelitian (Supiyanto, 2015) bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Interpretasi ini memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan secara statistic.

H2 : Motivasi (X2) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai SMKN 15 Pandeglang

Analisis jalur menunjukkan hubungan antara Motivasi (X2) dan Kinerja (Y). Hasil pengukuran pada sampel asli menunjukkan nilai sebesar 0,411, yang menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi satu satuan dalam Pekerjaan akan meningkatkan Kinerja Kerja sebesar 0,411.

Selanjutnya, Nilai T statistik yang diperoleh adalah 2,872 P-Value yang diperoleh 0,004 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), oleh karena itu secara statistik, kita Menolak Hipotesis nol (Ho) dan menerima Hipotesis alternatif (Ha).

Berdasarkan hasil, dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (HANAZ, 2020) sama dengan penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Ciracas. artinya terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi dan Kinerja, di mana ada peningkatan dalam Motivasi terhadap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Kerja.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa hipotesis alternatif (H1) ditolak, yang menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja. Interpretasi ini memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan secara statistic

H3 : Kompetensi (X1) Tidak berpengaruh positif Terhadap Kinerja pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior

Analisis jalur menunjukkan hubungan antara Kompetensi (X1) dan OCB (Z). Hasil pengukuran pada sampel asli menunjukkan nilai sebesar 0,184, yang menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kompetensi satu satuan dalam Pekerjaan akan meningkatkan OCB sebesar 0,184.

Selanjutnya, Nilai T statistik yang diperoleh adalah 1,004 P-Value yang diperoleh 0,315 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), oleh karena itu secara statistik, kita menerima Hipotesis nol (Ho) dan menolak Hipotesis alternatif (Ha).

Berdasarkan hasil, dapat di simpulkan bahwa variable Kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan OCB, artinya Tidak terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi dan kinerja OCB, di mana tidak ada peningkatan dalam Kompetensi terhadap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui OCB.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa hipotesis alternatif (H1) ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi dengan OCB. Interpretasi ini memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang pengaruh variabel Kompetensi terhadap OCB berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan secara statistic.

H4 : Motivasi (X2) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior

Analisis jalur menunjukkan hubungan antara Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) melalui OCB (Z) Hasil pengukuran pada sampel asli menunjukkan nilai sebesar 0,411, yang menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi satu satuan dalam Pekerjaan akan meningkatkan Kinerja Kerja sebesar 0,507.

Selanjutnya, Nilai T statistik yang diperoleh adalah 2,769 P-Value yang diperoleh 0,006 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), oleh karena itu secara statistik, kita Menolak Hipotesis nol (Ho) dan menerima Hipotesis alternatif (Ha).

Berdasarkan hasil, dapat di simpulkan bahwa variable Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, artinya terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi dan OCB. di mana tada peningkatan dalam Motivasi terhadap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan OCB.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa hipotesis alternatif (H1) ditolak, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi dengan OCB. Interpretasi ini memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang pengaruh variabel Motivasi terhadap OCB berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan secara statistic Secara keseluruhan, hasil ini memberikan dukungan empiris untuk pentingnya meningkatkan Motivasi yang memungkinkan terciptanya Kepuasan OCB hingga meningkatkan kinerja yang tinggi di SMKN 15 Pandeglang. Dukungan dan pengakuan terhadap Pegawai, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-kehidupan

dapat berdampak positif pada Kinerja. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat berfokus pada peningkatan Kompetensi serta motivasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di SMKN 15 melalui OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan output hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, dapat diambil kesimpulan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) di SMKN 15 Pandeglang. Kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki pegawai guru Di SMKN 15 Maka akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) di SMKN 15 Pandeglang. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja, maka, akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai di SMKN 15 Pandeglang. tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap OCB (Z) di SMKN 15 Pandeglang. Di SMKN 15 belum menerapkan OCB dikarenakan Kompetensi yang belum memadai masih bekerja sesuai arahan belum mengandalkan inisiatif. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap OCB (Z) di SMKN 15 Pandeglang. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui OCB.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disarankan kepada SMKN 15 Pandeglang untuk memperhatikan faktor-faktor berikut guna meningkatkan Kinerja Karyawan:

1. Melakukan perancangan tugas-tugas pekerjaan yang efisien dan efektif untuk memastikan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.
2. Melakukan penyesuaian Kompetensi dengan melihat linieritas background Pendidikan.
3. Menjaga motivasi supaya tetap semangat dalam melaksanakan tugas tugas yang di emaban sehingga ada peningkatan kinerja
4. Memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi, seperti pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan diri, dan balas jasa yang adil.

UCAPAN TERIMA KASIH

puji dan sukur kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat yang berlimpah kepada peneliti, serta mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan

DAFTAR PUSTAKA

- Atris Yuliarti Mulyani. (2022). Pengembangan Critical Thinking Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*file:///C:/Users/ACER/Downloads/Studi-Tentang-Pengaruh-Reward-Tunjangan-Khusus-Komitmen-Sebagai-Guru-Daerah-Tertinggal-Dan-Perilaku-Inovatif-Terhadap-Mutu-Pembelajaran-Sekolah-Dasar-Di-Kabupaten-Pandeglang.Pdf, 1(1), 100–105. <https://doi.org/10.54259/diajar.v1i1.226>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Dahlan, P. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI 46 (Persero) Tbk Unit Kartu Kredit Palembang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 67–85. <https://doi.org/10.36546/jm.v10i1.540>
- Dwipa Satria Negara. (2022). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(2), 79. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Fauzyah, N. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. *MUNTAZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 44–54.
- HANAZ, A. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gunawan Dianjaya Steel*. 2(1). <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/3644/>
- Kharisma, A. F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 1–145.
- Kurniawan, D. W. (2020). Analisa Pengelolaan Pakan Ikan Lele Guna Efisiensi Biaya Produksi Untuk Meningkatkan Hasil Penjualan. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 2(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v2i1.552>
- Purba, F., Tanjung, D. S., & Gaol, R. L. (2021). Pengaruh Pendekatan Paikem Terhadap Hasil Belajar Siswa Dengan Tema Lingkungan Sahabat Kita Di Kelas V Sd Harapan Baru Medan Tahun Pembelajaran 2020/2021. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 5(2), 278–286. <https://doi.org/10.33578/pjr.v5i2.8179>
- Purnawati, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa OTKP SMKN 1 Boyolangu. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(2), 182–194. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n2.p182-194>
- Rois, M., & Riyadi, S. (2019). Pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi pada kinerja karyawan yamaha surabaya. *Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*, 27(3), 146–151.

<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/2978%0Ahttps://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/download/2978/1254>

Rusli, D., Ayu, R., Rahmayanti, E., Hayati, N., Psikologi, F., & Kesehatan, D. (2022). Pengembangan Skill Mengajar Dengan Pelatihan Peningkatan Literasi dan Keterampilan Presentasi Bagi Guru SMA 5 Pariaman. *Jurnal Pengabdian Psikologi*, 01(02), 38–45.

Satria Panji Herlambang. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>

Siti, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 181–194.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*.

Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015*, 722–737. <http://studensite.gunadarma.ac.id>