

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Grand Theory pada penelitian ini yaitu Teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitude and Behavior*). Teori sikap dan perilaku (*Theory of Attitudes and Behavior*) yang dikembangkan oleh Triandis (1980), menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang-orang ingin lakukan serta terdiri dari keyakinan tentang konsekuensi dari perilaku serta aturan-aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan dan kebiasaan yang mereka biasa lakukan. Perilaku tidak mungkin terjadi jika situasinya tidak memungkinkan, Jika dikaitkan dengan penelitian ini, teori sikap dan perilaku mampu mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya sehingga mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu, berpikir rasional, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, serta berperilaku etis senantiasa mengedepankan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku. (Musfiroh, 2021).

1. Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal dan pendidikan menengah (Undang-undang RI Tahun 2005 Pasal 1). Menurut Amran

mengatakan bahwa untuk mengembangkan professional guru diperlukan: *Knowledge* (pengetahuan), *Ability* (kemampuan), *skill* (keterampilan), *attitude* (sikap diri), *habits* (kebiasaan diri) (Didi Pianda, 2018).

Kinerja Guru berperan sebagai kompetensi pendidik selama menjalankan tugas pembelajaran dan memikul tanggung jawab atas siswa melalui peningkatan prestasi belajar siswa (Supardi, 2020). Sedangkan menurut Nurdin, kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu kemampuan yang bisa dipelajari dan kemampuan alamiah atau bakat, keterampilan merupakan salah satu unsur kemampuan yang dapat dipelajari pada unsur penerapannya suatu keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Melalui pemaparan tersebut, peneliti bisa memberi simpulan bila kinerja guru sebenarnya sebagai kompetensi pada diri guru selama menyelenggarakan pertanggung jawaban maupun tugasnya demi menghasilkan efektivitas atau efisiensi pembelajaran dari hasil belajar siswa. Aktivitas yang terlaksana seperti merencanakan aktivitas belajar mengajar dan evaluasi aktivitas belajar mengajar (Sudiantini & Saputra, 2022).

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Anwar (2018), dapat digolongkan menjadi 2, yaitu :

1) Faktor dari dalam diri (internal), yang termasuk faktor dari dalam diri sendiri diantaranya:

a) Kecerdasan, kecerdasan memegang peranan penting dalam

keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas.

- b) Keterampilan dan kecakapan, keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan pelatihan.
- c) Bakat, penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.
- d) Kemampuan dan minat, syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.
- e) Motif, motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.
- f) Kesehatan, Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai.
- g) Kepribadian, seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi memungkinkan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri.
- h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja, jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan.

2) Faktor dari luar (eksternal), yang termasuk faktor dari luar diantaranya :

- a) Lingkungan kerja, di mana keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.
- b) Lingkungan kerja, di mana situasi lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal.
- c) Komunikasi dengan kepala sekolah, komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi efektif.
- d) Sarana dan prasarana, adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar.
- e) Kegiatan guru dikelas, peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap.

b. Indikator Kinerja Guru

Indikator penilaian kinerja guru merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009, dapat disimpulkan menjadi lima yaitu:

- 1) Menguasai bahan ajar, Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu.
- 2) Merencanakan proses belajar mengajar, Kemampuan guru dapat dilihat dan cara atau proses penyusunan program

kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

- 3) Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa dikelas.
- 4) Kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian, Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian pembelajaran.
- 5) Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar, Kemampuan melakukan perbaikan dan pengayaan proses pembelajaran

2. *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*

Variabel ini didukung oleh teori *organization citizenship behaviour* yang dikembangkan oleh Organ pada tahun (1983), OCB merupakan peran ekstra individu dalam bekerja. Organ juga menambahkan bahwa OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat ditumbuhkan lewat kewajiban formal yang diberikan perusahaan maupun dalam bentuk pemberian kompensasi. OCB merupakan perilaku pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Khan & Rashid (2021) OCB adalah *extra-role performance* atau perilaku diluar keharusan kerja seorang kinerja atas dasar keinginan pribadi dengan tujuan membantu dan ikut berperan serta

mencapai tujuan organisasi tempat dirinya bekerja. Menurut Ali, dkk (2018) yang menjelaskan sesuai penjelasan Robbins mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang individu, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut. Pendapat lain dikemukakan oleh Garay dalam penelitian putra, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menurut Enny (2019) yaitu:

1) Faktor Internal meliputi:

a) Kepuasan Kerja, kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja

b) Komitmen, komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Komitmen adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha ekstra demi mencapai tujuan organisasi.

c) Kepribadian, menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB Teori “*The Big Five Personality*” terbagi menjadi 5 dimensi kepribadian yang terdiri dari kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness to experience*.

d) Motivasi, motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

e) Moral, moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya.

2) Faktor Eksternal meliputi:

Budaya Organisasi, Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah kebiasaan – kebiasaan pada suatu organisasi yang dilakukan terus menerus hingga membentuk ciri khas khusus.

b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Narisah dan Imelda (2019), terdapat 5 indikator kinerja guru yaitu:

- 1) *Altruism*, Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
- 2) *Conscientiousness*, Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
- 3) *Sportmanship*, Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
- 4) *Courtesy*, Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue*, Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedurprosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

3. *Self Efficacy*

Variabel ini didukung oleh teori Bandura yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* atau kepercayaan diri sebagai kemampuan akan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk suatu hasil yang diinginkan (Fadhilah & Arwiyah, 2020). Teori efikasi diri merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory*, *Social Cognitive Theory* menyoroti pertemuan yang kebetulan dan kejadian yang tak terduga meskipun kejadian tersebut tidak serta merta mengubah jalan hidup manusia. Beberapa asumsi awal dan mendasari *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura adalah *Learning Theory* (teori pembelajaran) yang berasumsi bahwa manusia cukup fleksibel dan mampu mempelajari beragam kecakapan bersikap maupun berperilaku dan bahwa titik pembelajaran terbaik dari itu semua adalah pengalaman-pengalaman tak terduga (Angelina, 2022).

Menurut Iman Nugraha, dkk (2021) yang menjelaskan sesuai dengan penjelasan Santoso, *Self efficacy* merupakan pandangan individu terhadap kekuatan yang dimilikinya untuk mengembangkan, motivasi, sumber daya pada dirinya berupa kekuatan kognitif dan psikomotor yang diperlukan untuk menghadapi suatu kondisi tertentu. Keyakinan pada kemampuan diri untuk memiliki kemampuan atau informasi. Pendapat lain menurut Gerson (2018), *Self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan, penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan tentang seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas yang dilaksanakannya yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu yang akan dicapainya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Mukhammad, dkk (2020) yang menjelaskan sesuai dengan penjelasan teori Bandura, yaitu:

1) *Level/magnitude*

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada

tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinannya individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2) *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2008) kuncinya adalah perubahan ekspektasi *self-efficacy*. *Self-efficacy* atau keyakinan kemampuan diri tersebut dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, diantaranya:

- a) *Past performance accomplishments* (pengalaman performansi), Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah *self-efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus

meningkatkan ekspektasi kemampuan (*efficacy*), sedangkan kegagalan akan menurunkan kemampuan (*efficacy*). Sementara mencapai keberhasilan akan memberikan dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya seperti; semakin sulit tugasnya keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi mengerjakan suatu tugas sendiri lebih meningkatkan efikasi dibandingkan jika mengerjakan secara kelompok atau dibantu oleh orang lain.

b) *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), Pengalaman orang lain diperoleh melalui model sosial. *Self- efficacy* akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya *self-efficacy* akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Melalui pengamatan (melihat atau memvisualisasikan) terhadap orang lain, individu dapat meningkatkan persepsi diri tentang keberhasilan bahwa ia memiliki kemampuan dalam melaksanakan kegiatan yang serupa dengan orang lain.

c) *Verbal persuasion* (persuasi sosial), *Self-efficacy* juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial.

Dampak dari sumber ini terbatas, namun pada kondisi yang tepat persuasi diri orang lain dapat mempengaruhi *self-efficacy*. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan

d) *Emotional arousal* (keadaan emosi), Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self-efficacy* di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self-efficacy*. Namun, bisa terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self-efficacy*. Perubahan tingkah laku akan terjadi kalau sumber ekspektasi *self-efficacy* akan berubah sehingga perubahan *self-efficacy* banyak digunakan untuk memperbaiki kesulitan dan adaptasi tingkah laku orang yang mengalami berbagai masalah behavioral

b. Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Rosa & Ratnamiasih (2021), yang menjelaskan sesuai dengan penjelasan Zimmerman, *Self efficacy* memiliki 3 indikator, yaitu:

- 1) *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas) : Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan, Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba, Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
- 2) *Generality* (Luas bidang perilaku) : Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku. Keyakinan hanya pada bidang khusus.
- 3) *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan) : Keyakinan efikasi yang lemah, Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan

tugas, Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya, Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

4. Kompetensi

Variabel ini didukung oleh teori Kompetensi Spencer (1993), Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dan dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang, Kompetensi juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang dengan kriteria tertentu. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan yang kemudian didukung dengan sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Indrayani, 2020).

★ Menurut Dwiyantri dkk, (2019) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Sedangkan kompetensi menurut Prayogi dkk (2019), mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. apabila didukung oleh kinerja yang berkompeten di bidangnya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Hasanah (2021), yang menjelaskan sesuai dengan penjelasan Wibowo, kompetensi dipengaruhi oleh:

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2) Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya. kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih,

dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3) Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4) Karakteristik Kepribadian

★ Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari 15 kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian

seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5) Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6) Isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7) Kemampuan Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan

kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan motivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja

tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

b. Indikator Kompetensi

Menurut Nurhasanah dan sumardi (2019) yang menjelaskan sesuai dengan penjelasan Spencer dan Sutrisno, terdapat beberapa indikator kompetensi, yaitu :

- 1) Motif, yaitu dasar seseorang untuk berpikir secara konsisten dan bertindak.
- 2) Konsep diri, yaitu sikap dan nilai yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dibidang tertentu.
- 4) Ketrampilan, yaitu kemampuan melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

5. Budaya Sekolah

Variabel ini didukung oleh teori iklim kerja salah satu teori yang melandasi iklim kerja adalah teori model lingkungan. Teori lingkungan dikemukakan oleh Taiguri (1998). Teori ini mengemukakan bahwa iklim yang terdapat dalam suatu organisasi termasuk di sekolah yang

membentuk iklim kerja terdiri dari: Ekologi, Miliu, Sistem sosial dan organisasi, Serta budaya sekolah. Sesuai dengan kultur budaya yang dikemukakan oleh Zamroni, Budaya sekolah merupakan cara berpikir, bersikap, berperilaku. Dengan kata lain lain budaya sekolah adalah norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, sikap, harapan-harapan dan tradisi yang ada di sekolah kemudian dikembangkan dalam waktu yang lama.

Definisi budaya sekolah menurut Delfiyan (2019), menyatakan bahwa budaya sekolah berupa sebuah kesepakatan warga sekolah sehingga terdapat kebiasaan-kebiasaan dilingkungan sekolah yang sesuai dengan norma, yang di dalamnya terdiri dari seperangkat adat, tradisi, dan kebiasaan-kebiasaan yang bersifat positif maupun negatif. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diambil simpulan bahwa budaya sekolah memang perlu dibangun dan setiap sekolah memiliki budaya sekolah maupun karakter utama yang menjadi ciri has dari setiap sekolah. budaya sekolah mencakup diantaranya kondisi sekolah, sarana dan prasarana, kondisi serta keadaan alam yang mempengaruhi sekolah yang dapat mendukung segala aktivitas pembelajaran dan pertumbuhan serta perkembangan peserta didik.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Sekolah

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya sekolah menurut Muhaimin dalam Puspitasari (2019), yaitu :

- 1) Inovatif, adaptif, bekerja keras, dan peduli terhadap orang lain
- 2) Disiplin, jujur, hubungan yang sederhana antar orang dan

- bagian, dan berwawasan luas
- 3) Inisiatif, kebersamaan, tanggung jawab, rasa memiliki, dan komitmen terhadap lembaga
 - 4) Kerjasama, saling pengertian, semangat persatuan, taat atas memotivasi, dan membimbing.

b. Indikator Budaya Sekolah

Indikator budaya sekolah menurut Puspitasari (2019) yang menjelaskan sesuai dengan penjelasan Muhaimin, terdapat beberapa indikator budaya sekolah antara lain:

- 1) Peraturan yang dijadikan pedoman penyelesaian masalah
- 2) Norma-norma yang disepakati anggota
- 3) Adaptasi terhadap lingkungan sekolah
- 4) Mendorong inovasi
- 5) Hubungan dalam organisasi sekolah

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara *Organizational Citizenship Behaviour*, *Self Efficacy*, Kompetensi dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. Berikut ini tabel penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dan proposal penelitian sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	<p>Umi, Khasanah (2021) E-ISSN : 2721-2777 Jurnal Ilmiah Mahasiswa <i>Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)</i>, 2021, Vol 3 No 1: 138-153. Februari 2021</p>	<p>Variabel independen: X1.Kompetensi X2. Organizational Citizenship Behaviour X3. Motivasi Variabel Dependen: Y. Kinerja Guru</p>	<p>a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. b. Organizational citizenship behavior (OCB) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. c. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.</p>
2.	<p>Santosa, Ayu (2022) ISSN 1693-6876 E-ISSN 2623-1719 Jurnal <i>Administrasi Dan Manajemen</i></p>	<p>Variabel independen: X1.Efikasi Diri X2. Budaya Sekolah X3. Kecerdasan budaya Variabel Dependen: Y. Kinerja Guru</p>	<p>Efikasi diri dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekspatriat. Sedangkan kecerdasan budaya tidak memoderasi pengaruh efikasi diri dan budaya sekolah terhadap kinerja guru ekspatriat.</p>
3.	<p>Pratiwi, Askafi, Baehaki, Imam. (2020) ISSN :1979-0643 E-ISSN : 2685-7324 <i>Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi</i>, 2020, 15.2: 124-131.</p>	<p>Variabel independen: X1. Kepuasan kerja X2.Budaya organisasi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru</p>	<p>Hasil analisa yang dilakukan terhadap para guru di Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p>

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
4.	Amelia, Sawiji, Hery; (2022) ISSN : 2614-0349 <i>JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)</i> Vol 6, No.2, Mei 2022	Variabel independen: X1. Budaya Sekolah X2. Komitmen guru X3. Organizational Citizenship Behaviour Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kompetensi pedagogik guru b. Komitmen guru berpengaruh langsung terhadap kompetensi pedagogik guru. c. organizational citizenship behavior (ocb) berpengaruh langsung terhadap kompetensi pedagogik guru
5.	Ruyani, Indra, dkk (2021) ISSN : 2085-9996 <i>Jurnal Dimensi</i> , 2021, 10.1: 76-90.	Variabel independen: X1. Komitmen organisasi X2. Kepemimpinan X3. Budaya organisasi X4. kompensasi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam. b. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Bata c. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam. d. kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Hutalagung, Dhaniel, dkk. (2020) ISSN : 2716-4446	Variabel independen: X1. Kepemimpinan Transformasional, X2. Kepuasan Kerja X3. Organizational	a. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. b. Kepuasan kerja memiliki

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	<i>EduPsyCouns: Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Konseling</i> Volume 2 Nomor 1 (2020)	Citizenship Behavior Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. c. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru swasta di Tangerang
7.	Negara, Satria. (2022) ISSN : 2685-9351 E-ISSN : 2683-936X <i>Jurnal Pendidikan dan Konseling</i> , 2022, 4.4	Variabel independen: X1. Organizational Citizenship Behavior Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh yang rendah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru
8.	Septiawati, Dwi, dkk (2019) ISSN :2502-6860 E-ISSN :2086-1397 <i>Visipena</i> , 2019, 10.2	Variabel independen: X1. Locus of control X2. Motivasi intrinsik X3. Organizational Citizenship Behavior Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Terdapat pengaruh langsung positif locus of control terhadap OCB b. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap OCB c. Terdapat pengaruh langsung positif locus of control terhadap motivasi intrinsik
9.	Faizal, Makhnalena, dkk (2019) ISSN 2338-5278 E-ISSN : 2745-3685 <i>Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)</i> , Desember 2019	Variabel independen: X1. Budaya Organisasi X2. Kompensasi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. variabel budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru b. variabel kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.
10.	Hanun, Jauharah, dkk.	Variabel independen: X1.Organizational	a. Berdasarkan hasil analisis penelitian dan

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	(2022) ISSN : 2548-4826 E-ISSN : 2548-4834 <i>Jurnal manajemen pendidikan, 2022</i>	citizenship behavior X2. Peran organisasi X3. Komitmen organisasi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) yaitu terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada guru SMP Islam X Purwokerto
11.	Antari, Wulan. (2021) E-ISSN : 2716-2753 <i>Journal of Applied Management and Accounting Science, 2021</i>	Variabel independen: X1. Organizational citizenship behavior X2. Komitmen X3. Kompetensi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Guru. b. Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru c. hipotesis membuktikan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan
12.	Setiady, Nugraha, (2021) ISSN: 2723-701X MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, Vol 1 (1) 2021	Variabel independen: X1. Dukungan pimpinan X2. Pelatihan X3. Self Efficacy Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Dukungan pemimpin berpengaruh menumbuhkan pengetahuan dengan arah positif b. Pelatihan berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan dengan arah positif c. Kepercayaan diri berpengaruh terhadap perilaku berbagi dengan arah positif

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			sebesar
13.	Tambunan, Sari, dkk (2021) ISSN : 2614-6754 E-ISSN : 2614-3097 <i>Jurnal Pendidikan Tambusai</i> , 2021, 5.2: 3342-3352.	Variabel independen: X1. Kepemimpinan X2. Self Efficacy Variabel dependen: Y. Profesionalisme Guru	a. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Habinsaran b. Adanya pengaruh self-efficacy guru terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Habinsara
14.	Julita, Susnaini, dkk (2019). ISSN : 2655-2841 E-ISSN : 2655-6464 <i>Jurnal Pendidikan Matematika (JUPITEK)</i> , Juni 2019, 2.1	Variabel independen: X1. Kecerdasan Emosional X2. Self Efficacy Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. b. self efficacy berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru
15.	Sjamsuri, Ahmad, dkk (2019) ISSN : 2355-5475 E-ISSN : 3355-5467 <i>Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan</i> , Maret 2019, 6.1	Variabel independen: X1. Self Efficacy Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA PGRI
16.	Palupi, Citra, dkk (2022) E-ISSN: 2722-1741 <i>Keluwih: Jurnal Sosial dan</i>	Variabel independen: X1. Self efficacy X2. Bornout Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	b. kemampuan self-efficacy memiliki keterikatan dengan rendahnya tingkat burnout pada guru di SMK Bondowoso. c. menunjukkan bahwa burnout memiliki

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	<i>Humaniora</i> , 2022, 3.1: 28-39.		kontribusi yang sangat tinggi dengan teacher efficacy for classrom management
17.	Samsudi (2021) ISSN : 2337-6104 E-ISSN : 2721-3579 <i>Aksioma Ad-Diniyah</i> , 2022, 10.1.	Variabel independen: X1. Kepuasan kerja X2. Budaya organisasi X3. Efikasi diri Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru b. Budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat budaya organisasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru. c. Efikasi diri berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat efikasi diri, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
18.	Tanjung, Rahman, et al. (2020) ISSN : 2541-5255 E-ISSN : 2621-5306 <i>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen,</i>	Variabel independen: X1. Penilaian diri X2. Efikasi diri X3. Kepuasan kerja Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Harga Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMAN 4 Karawang. b. Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja c. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	<i>Ekonomi, & Akuntansi</i> , 2020, 4.1: 380-391.		
19.	Simorangkir, Sahat (2022) ISSN : 2964-6804 <i>Jurnal Sains dan Teknologi Formosa</i> 2022, 1.4: 305-314.	Variabel independen: X1. Kerjasama tim X2. Efikasi diri Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah. b. Efikasi diri berpengaruh langsung positif tertiadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah
20.	Muliana, Aulia. (2019) ISSN : 2303-2014 <i>Serambi Tarbawi</i> , 2019, 7.2: 195-208.	Variabel independen: X1. Self Efficacy X2. Kepuasan kerja Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Self-efficacy berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja guru SMK Negeri di wilayah Administrasi Jakarta Utara. b. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja guru SMK Negeri di wilayah Administrasi Aceh Timur
21.	Aslamiyah, Saibatul, dkk (2020) ISSN : 2723-1178 <i>Jurnal Ilmiah Magister Psikologi</i> , 2020, 2.2: 143-152.	Variabel independen: X1. Efikasi diri X2. Motivasi kerja Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kinerja. b. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja
22.	Abunio, Nandy. dkk (2022)	Variabel independen: X1. Kompetensi X2. lingkungan Kerja X3. kecerdasan	a. Kompetensi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	ISSN : 2303-1174 <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis dan Akuntansi</i> , 2022, 10.1: 1624-1633.	emosional Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado b. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. c. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado
23.	Catio, Mukhlis, dkk (2020) ISSN : 0216-5287 E-ISSN : 2614-5839 <i>Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi</i> , Juli 2020, 17.02	Variabel independen: X1. Kompetensi X2. Disiplin Kerja X3. Motivasi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan. b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan. c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan
24.	Immah, Faizzatul, et al. (2020)	Variabel independen: X1.Kompetensi guru Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kalisat

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	ISSN 1907-9990 E-ISSN 2548-7175 <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi:</i> 2020, 14.1		
25.	Hendri Rohman (2020) E-ISSN: 2716-0343 P-ISSN: 2715-8233 Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan, Vol. 1 No. 2, April 2020	Variabel independen: X1. Kompetensi Guru Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Kompetensi pedagogik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru
26.	Rahmayanti, et al. (2021) ISSN: 1978-1938 E-ISSN 2580-6491 <i>Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan,</i> April 2021, 3.1	Variabel independen: 1. Kompetensi 2. Motivasi Kerja 3. Disiplin Kerja Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pematang. b. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. c. terdapat pengaruh yang signifikan
27.	Nawawi, Sidi. (2022) ISSN : 2716-3768 E-ISSN : 2716-375	Variabel independen: X1. Sertifikasi X2. Kompetensi X3. Motivasi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kompetensi guru b. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi guru c. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	<i>Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial</i> 2022, 3.1: 323-336.		kesejahteraan guru
28.	Sugiono, Edi, dkk. ISSN : 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205 <i>Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan</i> , 2022, 4.Spesial Issue 5: 2164-2173.	Variabel independen: X1. Kompetensi X2. Sertifikasi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. b. terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi terhadap kinerja.
29.	Novi ,Aditya, dkk (2020) ISSN :2599-1418 E-ISSN : 2599-1426 <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha</i> , 2020, 12.1: 148-156.	Variabel independen: X1. Kompetensi X2. Perkembangan karir Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja SMA Negeri yang ada di Jember b. pengembangan karir dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Negeri yang ada di Jember.
30.	Yusuf, Tamzil, dkk. (2018) ISSN :2086-1117 E-ISSN : 2503-4790 <i>Jurnal GeoEkonomi</i> , 2018, 9.2: 117-132.	Variabel independen: X1. Kompetensi X2. Motivasi X3. Disiplin kerja Variabel dependen: 1. Kinerja Guru	a. Kompetensi Professional Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU. b. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU. c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.
31.	Indajang, Kevin, dkk (2020) ISSN : 2086-1117 E-ISSN : 2503-4790 <i>JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial</i> , 2020, 12.2: 393-406.	Variabel independen: X1. Budaya organisasi X2. Kepemimpinan X3. Kompetensi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. b. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. c. Kompetensi guru berpengaruh negatif namun tidak signifikan
32.	Harum, Krisensia, dkk. (2022) E-ISSN: 2686-4924 P-ISSN 2686-5246 <i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan</i> , Vol 4, No 1, September 2022	Variabel independen: X1. Kepemimpinan X2. Budaya Sekolah X3. Kepuasan Kerja Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif dan bermakna pada kinerja guru b. budaya sekolah berdampak positif maupun bermakna pada kinerja guru c. kepuasan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru
33.	Fitrianingrum, Siwi, dkk (2022) ISSN : 2797-7803 <i>Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan</i> , 2022, 1.2: 71-83.	Variabel independen: X1. Motivasi kerja X2. Budaya Sekolah Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Motivasi Kerja memberi pengaruh secara signifikan pada Kinerja Guru b. Budaya sekolah memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja guru
34.	Utami, Setya, dkk	Variabel independen:	a. Terdapat pengaruh yang

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	(2021) ISSN : 2614-3909 E-ISSN : 2614-3895 <i>Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran,</i> 2021, 4.1: 168-178.	X1. Budaya Sekolah X2. Motivasi kerja Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru
35.	Ruyani (2021) (2021) ISSN :2597-4661 E-ISSN : 2621-9476 <i>Jurnal Manajemen Pendidikan,</i> 2021, 5.1: 10-23.	Variabel independen: X1. Kompetensi guru X2. Budaya Sekolah Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Kompetensi guru di SMA Negeri 10 Maros memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru b. Budaya sekolah berpengaruh negatif dengan kinerja guru di SMA Negeri 10 Maros
36.	Mujiono (2022) E-ISSN : 2808-4721 <i>ADIBA: Journal of education,</i> 2022, 2.1: 80-87.	Variabel independen: X1. Budaya Sekolah X2. Integritas guru X3. Kepuasan kerja Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru b. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan integritas guru terhadap efektivitas kerja guru c. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru
37.	Dahlan, Syaiful, dkk (2020) ISSN : 2746-0738 <i>Journal of Education Research,</i> 2020,	Variabel independen: X1. Budaya Sekolah X2. Diklat Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru b. ada pengaruh yang signifikan diklat terhadap kinerja guru

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	1.3: 218-225.		
38.	Zulkarnaen, Yetti, dkk (2020) ISSN : 2461-7895 E-ISSN : 2337-7895 <i>Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan</i> , 2020, 8.2: 175-185.	Variabel independen: X1. Budaya Sekolah X2. Gaya kepemimpinan X3. Motivasi Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap kinerja guru b. Terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru c. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru
39.	Darmawan, Aulia. (2019) ISSN : 2580-3220 E-ISSN : 2580-4588 <i>Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi</i> , 2019, 3.2: 244-256.	Variabel independen: X1. Gaya kepemimpinan X2. Budaya Sekolah Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Terbukti adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. b. Terbukti adanya pengaruh organisasi terhadap kinerja guru
40.	Martini, Tini. (2019) ISSN :2337-411X E-ISSN : 2503-3522 <i>Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis</i> , 2019, 10.1: 17-27.	Variabel independen: X1. Kepemimpinan X2. Motivasi X3. Budaya Sekolah Variabel dependen: Y. Kinerja Guru	a. Perilaku Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Pasundan 3 kota Bandung. b. Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Pasundan 3 kota Bandung. c. Budaya Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			kinerja guru SMK Pasundan 3 kota Bandung,

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai kinerja guru sebagai variabel dependen. Perbedaan terletak pada variabel independen yang digunakan yakni peneliti menggunakan *Organizational Citizenship Behaviour*, *Self Efficacy*, Kompetensi dan Budaya Sekolah, serta terletak pada subyek penelitian yang berbeda dan jumlah sampel reponden yang digunakan.

C. Kerangka Pemikiran

Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian yang dilakukan di SLTA Muhammadiyah Purwokerto. Peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi pendekatan dalam memecahkan masalah dalam masalah penelitian ini, yaitu tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)*, *Self Efficacy*, Kompetensi dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SLTA Muhammadiyah di Purwokerto. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut.

1. Pengaruh *organizational citizenship behaviour (ocb)* terhadap kinerja guru

Menurut Putra, dkk (2020) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Guru dengan tingkat OCB yang tinggi cenderung akan menghasilkan pencapaian kinerja tinggi, dibandingkan guru yang mempunyai OCB rata-rata memperlihatkan kecenderungan tingkat kinerja rendah. Secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja pada guru dengan mendorong peningkatan produktivitas kerjanya seperti, menjalin interaksi kerja sama antar warga organisasi dan menciptakan suasana lingkungan kerja kondusif (Dwipa, 2022).

Hal tersebut sesuai dengan teori *organization citizenship behavior* oleh Organ (1997), yang mengatakan bahwa OCB sangat penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan pada organisasi, kinerja untuk diri sendiri, serta kinerja untuk kelompok kerja. Pemaparan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faizal (2019), Amelia dkk (2022), Hutalagung dhanil, dkk (2020), (Septiawati 2019) yang menyatakan bahwa OCB *berpengaruh positif dan signifikan* terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru

Self Efficacy merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan

atau tugas untuk mencapai suatu tujuan (Gerson 2018). Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi pada dirinya cenderung akan berhasil dalam menjalankan tugasnya sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya, dan begitu pula sebaliknya, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan memiliki kinerja yang rendah. Hal ini juga membuktikan bahwa setiap individu akan berani dan bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai macam tindakan, ketika individu tersebut merasa yakin akan segala keinginan yang ditujunya akan berhasil diraih begitu juga sebaliknya (Yuliarnita, dkk 2021).

Hal tersebut sesuai dengan teori pembelajaran yang dikembangkan oleh Bandura yang menyatakan bahwa manusia cukup fleksibel dan mampu mempelajari beragam kecakapan bersikap maupun berperilaku dan bahwa titik pembelajaran terbaik dari itu semua adalah pengalaman-pengalaman tak terduga. Sehingga apabila beragam kecakapan bersikap maupun berperilaku yang dilakukan oleh guru dapat diapresiasi dengan baik, maka *self efficacy* akan meningkat. Pemaparan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsudi (2021), Setiady (2021), Embun (2021), Julita dkk (2019), Sjamsuri, dkk (2019) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.*

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Dalam UU RI No. 14 tahun 2005, kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan profesionalisme.

Kompetensi guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan dan saling mendukung. Kompetensi guru meliputi: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, 4) kompetensi professional (Didi pianda, 2018). Sedangkan menurut Mukhtar (2020), Mengemukakan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh guru dipengaruhi dari kompetensi yang dimilikinya. Guru yang profesional dapat diukur dari kemampuan menguasai kompetensi-kompetensinya. Peran guru sangat penting disekolah sehingga diharapkan guru memiliki kompetensi sebagai pemacu menghasilkan kinerja sebagai pendidik.

Pemaparan diatas sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nandy (2022), Catio (2020), Triastuti (2018), Sri Mulyani (2019) , Prayogi dkk (2019), Anjani (2019). yang menyatakan bahwa kompetensi *berpengaruh positif dan signifikan* terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru

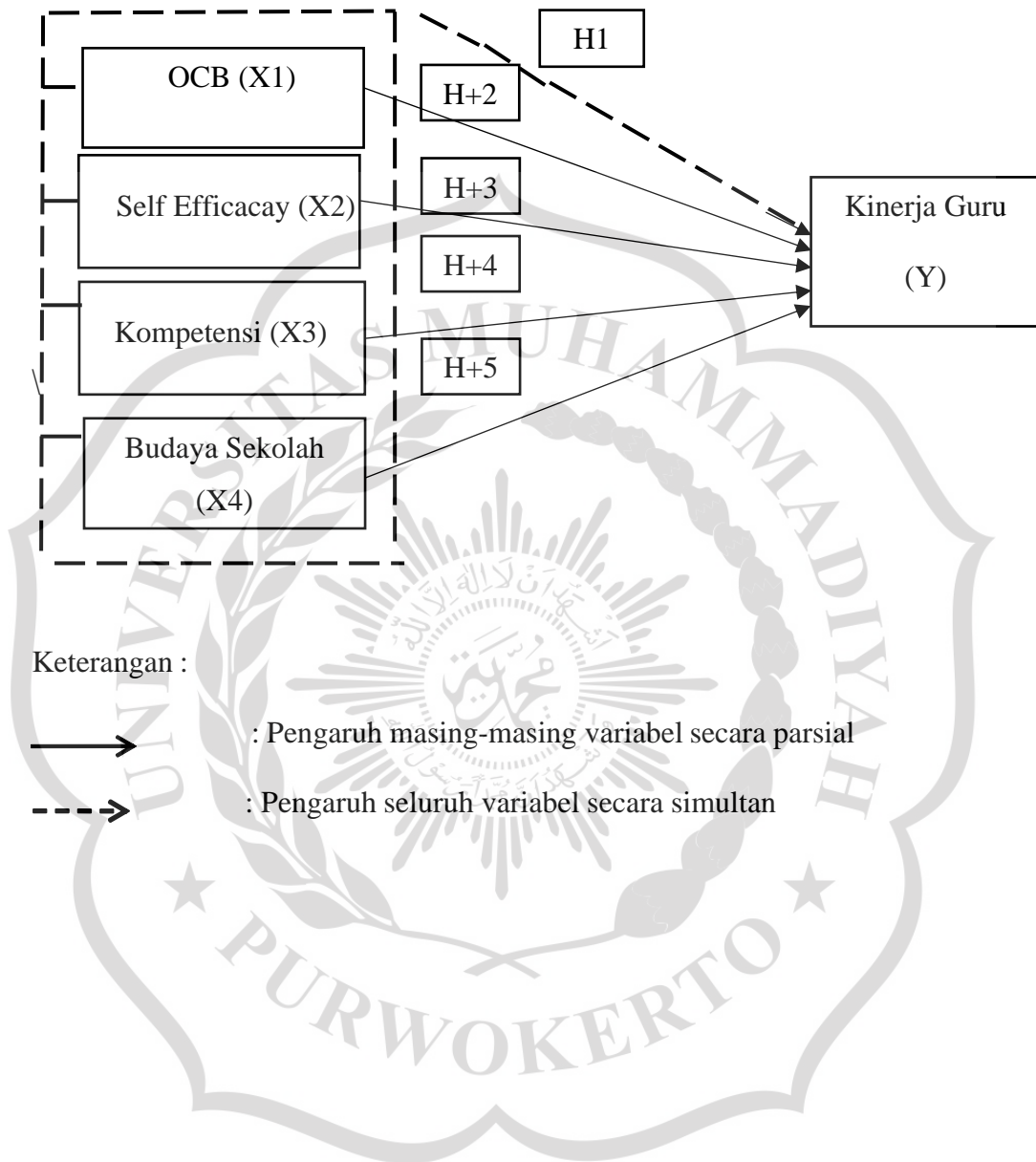
Budaya sekolah adalah keunggulan untuk menanamkan suatu prinsip-prinsip dan adat kebiasaan yang tercipta dan berkembang secara berkelanjutan serta menjadi aturan dasar dalam suatu sekolah (Dita dan Widiatmoko 2022). Budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*) serta kerja sama (*cooperative*). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah tersebut berpotensi meningkatkan kinerja guru. Apabila budaya sekolah dapat dikembangkan maka

efektivitas dan produktivitas sekolah akan meningkat dan peningkatan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian semakin baik budaya sekolah yang ada di lingkungan guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin kurang baik budaya sekolah maka semakin kurang baik pula kinerja guru (Sidik purwoko, 2018).

Hal tersebut sesuai dengan teori model lingkungan yang dikemukakan oleh Taiguri (1998), yang menyatakan bahwa budaya sekolah merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota organisasi. Sedangkan menurut Zamroni yang menyatakan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip tradisi dan kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, kemudian dikembangkan oleh sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah.

★ Pemaparan diatas sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fitrianingrum (2022), Utami (2021), Rahmawati (2021), (Amelia dkk 2019), Harum, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Sekolah *berpengaruh positif dan signifikan* terhadap kinerja guru.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan permasalahan yang diajukan dan kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : *Organization citizenship behavior, self efficacy*, kompetensi dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2 : *Organization citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H3 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H4 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H5 : Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.