

Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, dan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Imam Satibi

Universitas Ma'arif Nahdlatul Ulama Kebumen, Indonesia

imam_stb@yahoo.co.id

| Received: 07/09/2023 | Revised: 08/09/2023 | Accepted: 08/09/2023 |

Copyright©2023 by authors, all rights reserved. Authors agree that this article remains permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License

Abstrak

Employee engagement dalam era modern seperti sekarang ini menjadi masalah penting karena adanya kemajuan teknologi informasi yang juga diikuti dengan pergantian generasi manusianya yang didominasi generasi era milenial (generasi Y) yang mempunyai sifat dan sikap yang berbeda dari generasi sebelumnya (generasi baby boomers dan generasi X). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik, keterikatan pegawai, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap peningkatan efektivitas guru. dengan hasilnya sangat penting guna melakukan perbaikan mutu kinerja guru di Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu Penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, metode pengambilan sampel biasanya acak, instrumen penelitian digunakan dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil akhir penelitian memberi gambaran bahwa supervisi Akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas guru, penempatan staf tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan tidak dapat dijadikan sebagai variabel untuk meningkatkan kinerja guru, Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja guru, dan Supervisi Akademik, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Guru, Kinerja, Peningkatan

Abstract

Employee engagement in the modern era like now is an important problem because of advances in information technology which is also followed by a change in human generation which is dominated by the millennial generation (generation Y) who have different characteristics and attitudes from previous generations

(generation baby boomers and generation X). . The purpose of this study was to determine the effect of academic supervision, employee engagement, and Organizational Citizenship Behavior on increasing teacher effectiveness. with the results being very important for improving the quality of teacher performance in Indonesia. The method used is quantitative, namely research based on the philosophy of positivism is used to study certain populations or samples, the sampling method is usually random, research instruments are used in data collection, data analysis is quantitative/statistical in nature and aims to test established hypotheses. The final results of the study illustrate that Academic supervision has no significant effect on teacher effectiveness, staff placement does not have a significant effect on teacher effectiveness. This shows that employee engagement cannot be used as a variable to improve teacher performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant effect on teacher performance. This shows that Organizational Citizenship Behavior (OCB) can be used as a tool to improve teacher performance, and Academic Supervision, Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB) together have a significant effect on teacher performance.

Keywords: Teacher, Performance, Improvement

1. Pendahuluan

Rendahnya mutu guru disatuan pendidikan sangat berpengaruh pada mutu suatu sekolah. Sebaliknya bermutunya guru di sekolah akan berkontribusi pada kualitas sekolah. Dengan demikian kinerja guru menjadi kunci dalam mengembngkan mutu pendidikan. Rendahnya mutu pada umumnya pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari rendahnya peran supervisi, kesadaran kinerja dan keterikatan pada kerja. Dalam mengembangkan mutu sekolah faktor factoryang menjadi variabel kunci kinerja haruslah teridentifikasi dengan jelas. Karena itu manajemen sumber daya guru menjadi hal yang mendasar untuk di perhatikan di sekolah.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari seni manajemen yang fokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi kunci dalam memberikan penyadaran pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi dan sebagai jaminan terlaksananya kegiatan. dan keiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (syukur, 2012)

Buruknya kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan mendasar yang dapat menghambat perkembangan dan pertumbuhan perekonomian. Pengorganisasian sumber daya manusia harus dilanjutkan secara bertahap berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan yang formal, informal maupun non formal mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Guru merupakan salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar dan berperan dalam upaya membentuk sumber daya manusia yang unggul dalam bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru sebagai bagian dari dunia pendidikan harus proaktif dan memposisikan diri sebagai profesional sejalan dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Dalam hal ini guru bukan hanya sekedar guru yang

menyebarkan ilmu pengetahuan, tetapi juga pendidik yang menanamkan nilai-nilai dan pembimbing yang mengarahkan dan membimbing peserta didik dalam pembelajarannya.

Keberhasilan pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh seberapa baik kepala sekolah mengelola staf pengajar sekolah, termasuk pelaksanaan peran pengawasannya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Kinerja menurut Kamus Umum bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor, seperti *ability, capacity, held, incentive, environment, and validity* (Zakiah, 2019).

Peran kepala sekolah adalah mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah (Azharuddin, Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang mempunyai pengaruh besar dan menentukan kemajuan sekolah harus mempunyai kemampuan administratif, komitmen dan fleksibilitas dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah adalah seorang sumber daya atau guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah, mempunyai kualifikasi tertentu dan mampu melaksanakan tugas dan peranannya sebagai kepala sekolah atau kepala sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah harus memiliki inovasi dan strategi dalam menjalankan tugas dan perannya serta bertanggung jawab atas kepemimpinannya.

Selain supervisi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya yaitu rasa keterikatan karyawan (dalam hal ini guru) dengan instansi. Keterikatan karyawan (*Employee engagement*) menurut Rustono mendefinisikan *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Employee engagement dalam era modern seperti sekarang ini menjadi masalah penting karena adanya kemajuan teknologi informasi yang juga diikuti dengan pergantian generasi manusianya yang didominasi generasi era milenial (generasi Y) yang mempunyai sifat dan sikap yang berbeda dari generasi sebelumnya (generasi *baby boomers* dan generasi X). Generasi milenial yaitu generasi yang mempunyai sifat bebas berekspresi sesuai dengan keinginan mereka serta dikenal juga dengan generasi yang suka pindah-pindah kerja. Oleh karena itu, *employee engagement* menjadi masalah penting dalam setiap organisasi atau instansi sekarang ini dan menjadikan instansi harus mampu menghadapinya dengan berbagai cara (peningkatan karir, *feedback* dari atasan, meluangkan waktu untuk *ice breaker*, dan lain-lain) yang membuat karyawan atau guru tersebut tidak merasa bosan tau jenuh saat bekerja serta mampu meminimalisir karyawan atau guru untuk berpindah instansi.

Saat ini instansi dan perusahaan yang didominasi oleh generasi Milenial juga menghadapi permasalahan lemahnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Citizenship Behavior*), karena pada hakikatnya generasi Milenial adalah generasi yang tidak suka berada di zona nyaman, hanya menjalankan pekerjaannya. memiliki aturan kerja, tetapi juga meminta karakter untuk tetap berpegang pada apa yang mereka sukai. Berdasarkan fenomena – fenomena yang terdapat dalam Manajemen Sumber Daya

Pelaksanaan SD Negeri 2 Wonorejo supervisi akademik dilakukan kepala sekolah masih menyimpan berbagai permasalahan hal ini sebagaimana hasil studi pendahuluan. Seperti pada umumnya sekolah sebagian masih banyak bersifat administratif, kurang menyentuh substansi

dari tujuan supervisi itu sendiri, yaitu melakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru agar menjadi lebih profesional dalam melakukan tugas sebagai guru. Sebagaimana dibenarkan pernyataan dari Ibu Septi Nurul Faiqoh, selaku kepala sekolah yang menyatakan: “bahwa kepala sekolah masih belum melaksanakan supervisi akademik sepenuhnya, hanya sekedar meneliti admistrasi saja. (dok. septi, 2020) Serta diperkuat oleh pernyataan salah satu guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Wonorejo Kecamatan Karanganyar, Kebumen yaitu Eka Haryanto, : “bahwa supervisi dilakukan di sekolah masih bersifat administrasi saja.(dok. haryanto, 2020)

Selanjutnya, berkaitan dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*) nampak fenomena bahwa ada beberapa guru yang kurang mempunyai antusiasme dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan adanya guru yang berangkat ke sekolah sering terlambat atau kesiangan. Selain itu, pengakuan dari salah satu guru mengungkapkan bahwa dirinya sudah tidak ada semangat untuk mengajar dan ingin pindah ke instansi yang lain.

Selain fenomena diatas, peneliti juga menemukan fenomena lain yaitu bahwa guru – guru di SD Negeri 2 Wonorejo mempunyai perilaku yang melebihi kewajiban formal (OCB). Hal ini ditandai dengan adanya saling tolong menolong satu sama lain. Jika ada guru yang sedang tidak bisa melaksanakan tugas mengajarnya maka dengan sukarela guru lain akan mem-*backup* temannya tersebut. Dari uraian di atas, maka perlu diketahui ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel-variabel tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Penelitian ini hasilnya sangat penting guna melakukan perbaikan mutu kinerja guru di Indonesia.

2. Metodologi Penelitian

Jenis pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif; H. Penelitian berlandaskan filosofi positivisme yaitu mempelajari populasi atau sampel tertentu, metode pengambilan sampel biasanya acak, alat penelitian digunakan dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya untuk menguji hipotesis. Disebut kuantitatif yaitu karena penelitian ini Banyak yang memerlukan penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi data hingga menampilkan hasilnya, untuk menentukan dampak supervisi akademik kepala sekolah, keterlibatan karyawan, dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) terhadap efektivitas guru di sekolah. Tempat penelitian dilaksanakan di SDN 2 Wonorejo yang berlokasi di daerah Karanganyar, Kabupaten Kebumen. Adapun waktu pelaksanaan penelitian yaitu bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Mei 2023. Waktu tersebut penulis gunakan mulai dari obsevasi pendahuluan, pengumpulan data, penyajian data sampai dengan penarikan kesimpulan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(sugiono, 2012) Populasi merupakan keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti. Penelitian ini yang menjadi populasinnya adalah guru pada SD Negeri 2 Wonorejo yang berjumlah 8 orang. Menurut Bungin, populasi homogen merupakan populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat yang sama. (prasetiyo,2005) Penelitian ini terdiri dari satu jenis pekerjaan yang sama yaitu guru.Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang

ingin diteliti. Oleh karena itu, sampel harus dipandang sebagai perkiraan populasi dan bukan sebagai populasi itu sendiri. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari segala sesuatu tentang populasi karena keterbatasan dana, tenaga atau waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel tersebut dan menerapkan kesimpulannya pada populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau total. Penelitian ini sampel yang yang digunakan adalah semua guru SD Negeri 2 Wonorejo yang berjumlah 8 responden. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berikut adalah nama-nama responden penelitian: Dewi larasati, S.Pd, Dedi Rahman, S.Pd, Nopri Atiningsih, S.Pd.SD, Eka Haryanto, S.Pd, Eni Suprihatin, S.Pd, Febri Antoro, S.Pd, Herman, S.Pd dan Amalia Tyas Adiningsih, S.Pd

Tabel 1
 Indikator dan Distribusi Kuesioner Supervisi Akademik

No	Indikator	Butir Ke	Jumlah
1	Perencanaan Supervisi	1,2,3,4,5	5
2	Pelaksanaan Supervisi	6,7,8	3
3	Tindak Lanjut Supervisi	9,10,11	3
	Jumlah		11

Tabel 2
 Indikator dan Distribusi Kuesioner *Employee Engagement*

No	Indikator	Butir Ke	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	1,2,3,4,5	5
2	<i>Dedication</i>	6,7,8,9,10	5
3	<i>Absorption</i>	11,12,13,14	4
	Jumlah		14

Tabel 3

Indikator dan Distribusi Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Indikator	Butir Ke	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1,2,3	3
2	<i>Conscientiousness</i>	4,5,6,7	4
3	<i>Courtesy</i>	8,9	2
4	<i>Sportsmanship</i>	10,11,12	3
5	<i>Civic Virtue</i>	13,14,15	3
	Jumlah		15

Tabel 4

Indikator dan Distribusi Kuesioner Kinerja Guru

No	Indikator	Butir Ke	Jumlah
1	Perencanaan Pembelajaran	1,2,3,4	4
2	Pelaksanaan Pembelajaran	5,6,7,8,9,10,11,12	8
3	Evaluasi Pembelajaran	13,14,15,16,17,18,19	7
	Jumlah		19

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh jawaban. Setelah mendapatkan data dari penyebaran kuesioner, kemudian peneliti melakukan penilaian atau skoring terhadap data yang terkumpul berupa angka pada jawaban untuk mendapatkan data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pemberian skor pada jenis skala likert diberikan skor 1 sampai 4, skor ini diberikan berdasarkan jawaban yang diberikan responden sebagai sampel dalam penelitian.

Dengan demikian, instrumen atau kuesioner yang valid hasilnya yaitu yang benar-benar tepat sesuai dengan apa yang hendak diukur oleh peneliti. Berikut rumus *product moment* untuk mengukur validitas:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
- n : Banyaknya sampel (responden)
- x : Skor tiap item
- y : Skor total variabel
- Σx^2 : Jumlah kuadrat nilai x
- Σy^2 : Jumlah kuadrat nilai y

Dari hasil product moment, apabila hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut valid. Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan $\alpha < 0,50$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Menurut Ghozali dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai negatif, maka dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, untuk uji validitas instrument, peneliti akan menggunakan program aplikasi SPSS, yaitu menggunakan metode *Correlate Bivariate*, yaitu mengorelasikan pernyataan setiap item dengan total item setiap variable dengan memperhatikan skala yang dipakai yaitu apakah skalanya berbentuk ordinal, interval, atau rating.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \partial b^2}{\partial t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : banyaknya butir soal atau pertanyaan
- $\Sigma \partial b^2$: Jumlah varians butir
- $\Sigma \partial t^2$: Varians total

Tabel 5

Kategori Nilai Cronbach' Alpha

Nilai Cronbach' Alpha	Kategori
Lebih dari atau sama dengan 0,900	Excellent (Sempurna)
0,800 – 0,899	Good (Baik)
0,700 – 0,799	Acceptable (Diterima)
0,600 – 0,699	Quistionable (Dipertanyakan)
0,500 – 0,599	Poor (Lemah)
Kurang dari 0,500	Unacceptable (Tidak diterima)

Sumber: Sugiyono, 2010: 184

Berdasarkan tabel tersebut, keputusan secara umum reliabilitas instrument dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* pada output *reliability statistics* dibandingkan dengan kriteria, dengan ketentuan:

- a. Jika alpha cronbach > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika alpha cronbach < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini diperolaeh dari perhitungan pengolahan data sampel sebanyak 8 orang dengan menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer SPSS 25 *for windows (Statistical Product and Service Solution)*. Analisis statistika dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan oleh peneliti sebelum kuesioner disebar dalam penelitian. Tujuan dari uji validitas ini yaitu untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Peneliti melakukan uji coba di tempat yang berbeda dengan tempat penelitian, hal ini dimaksudkan agar hasil validitas dari butir instrument tidak bias. Uji coba dilakukan di SD Negeri 3 Wonorejo dengan jumlah responden sebanyak 8 orang guru.

Uji validitas dilakukan terhadap semua instrumen variabel penelitian yaitu variabel bebas (independent) yang meliputi supervisi akademik, *employee engagement, organizational citizenship behavior* (OCB) serta variabel terikat (dependent) yang meliputi kinerja guru. Berikut hasil uji validitas untuk masing masing variabel yang dilakukan dengan bantuan SPSS 25. Kuesioner atau angket dinyatakan valid apabila korelasi r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh $r_{tabel} = 0,631$ dari 8 orang responden. Menentukan r_{tabel} menurut Ghozali yaitu $df = n-2$. Dimana :

$df = degree\ of\ freedom$

$n = \text{jumlah sampel}$

$df = 8 - 2 = 6$, diperoleh $r_{tabel} = 0,7067$

Berikut ini pengujian validitas instrument penelitian:

1) Uji Validitas Instrument Supervisi Akademik

Hasil analisis uji validitas variable supervise akademik dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6
 Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi Akademik

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keputusan
1	0,809	0,7076	0,015	Valid
2	0,984	0,7076	0,000	Valid
3	0,984	0,7076	0,000	Valid
4	0,984	0,7076	0,000	Valid
5	0,984	0,7076	0,000	Valid
6	0,984	0,7076	0,000	Valid
7	0,809	0,7076	0,015	Valid
8	0,809	0,7076	0,015	Valid
9	0,984	0,7076	0,000	Valid
10	0,984	0,7076	0,000	Valid
11	0,809	0,7076	0,015	Valid

Dari uji hasil coba instrument dengan menggunakan 11 butir pertanyaan pada variabel supervise akademik, ternyata dari keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini karena nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,7076. Butir instrumen yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir nomor 2, 3, 4, 5, 6, 9 dan 10 dengan koefisien korelasi 0,984. Selanjutnya butir instrumen yang dinyatakan valid akan dipakai untuk pengumpulan data.

3.2 Uji Validitas Instrument *Employee Engagement*

Hasil analisis uji validitas variable *employee engagement* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7
 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keputusan
1	0,954	0,7076	0,000	Valid
2	0,516	0,7076	0,191	Tidak Valid
3	0,968	0,7076	0,000	Valid
4	0,894	0,7076	0,003	Valid
5	0,853	0,7076	0,007	Valid
6	0,954	0,7076	0,000	Valid
7	0,968	0,7076	0,000	Valid
8	0,954	0,7076	0,000	Valid
9	0,815	0,7076	0,014	Valid
10	0,541	0,7076	0,166	Tidak Valid
11	0,968	0,7076	0,000	Valid
12	0,968	0,7076	0,000	Valid
13	0,847	0,7076	0,008	Valid
14	0,968	0,7076	0,000	Valid

Dari uji hasil coba instrument variabel *employee engagement* dengan menggunakan 14 butir pertanyaan, ternyata ada 2 butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, yaitu nomor 2 dan 10. Hal ini karena nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,7076 sedangkan nomor butir yang lainnya dinyatakan valid. Butir instrumen yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir nomor 3, 7, 11, 12, dan 14 dengan koefisien korelasi 0,968 , dan butir instrumen yang mempunyai validitas paling rendah adalah butir nomor 2, dengan koefisien korelasi 0,516. Selanjutnya butir instrumen yang dinyatakan tidak valid, maka peneliti tidak memakainya untuk pengumpulan data. Dengan demikian jumlah untuk instrument variabel *employee engagement* yang dinyatakan valid yaitu berjumlah 12 butir yang akan digunakan dalam penelitian.

3.3 Uji Validitas Instrument *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil analisis uji validitas variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8
 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keputusan
1	0,891	0,7076	0,003	Valid
2	0,894	0,7076	0,003	Valid
3	0,891	0,7076	0,003	Valid
4	0,846	0,7076	0,008	Valid
5	0,891	0,7076	0,003	Valid
6	0,668	0,7076	0,070	Tidak Valid
7	0,891	0,7076	0,003	Valid
8	0,864	0,7076	0,008	Valid
9	0,894	0,7076	0,003	Valid
10	0,894	0,7076	0,003	Valid
11	0,248	0,7076	0,553	Tidak Valid
12	0,891	0,7076	0,003	Valid
13	0,894	0,7076	0,003	Valid
14	0,447	0,7076	0,267	Tidak Valid
15	0,891	0,7076	0,003	Valid

Dari uji hasil coba instrument variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan menggunakan 15 butir pertanyaan, ternyata ada 3 butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, yaitu nomor 6, 11 dan 14. Hal ini karena nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,7076 sedangkan nomor butir yang lainnya dinyatakan valid. Butir instrumen yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir nomor 2, 9, 10 dan 13 dengan koefisien korelasi 0,894 , dan butir instrumen yang mempunyai validitas paling rendah adalah butir nomor 11, dengan koefisien korelasi 0,248. Selanjutnya butir instrumen yang dinyatakan tidak valid, maka peneliti tidak memakainya untuk pengumpulan data. Dengan demikian jumlah untuk instrument variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dinyatakan valid yaitu berjumlah 12 butir yang akan digunakan dalam penelitian.

3.4 Uji Validitas Instrument Kinerja Guru

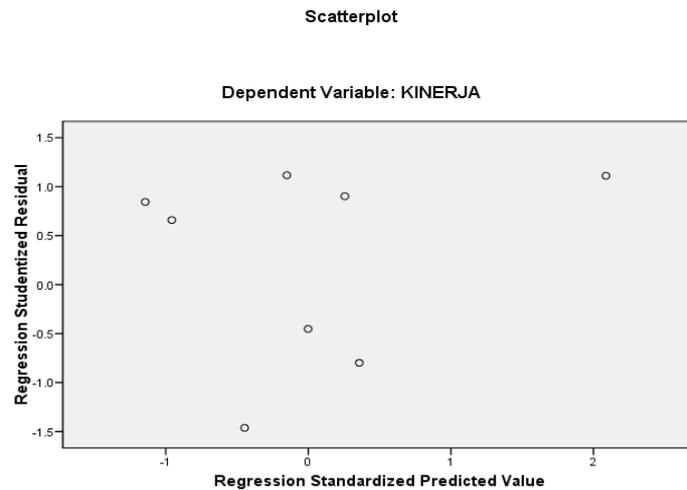
Hasil analisis uji validitas variable kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keputusan
1	0,982	0,7076	0,000	Valid
2	0,904	0,7076	0,002	Valid
3	0,480	0,7076	0,228	Tidak Valid
4	0,877	0,7076	0,004	Valid
5	0,919	0,7076	0,001	Valid
6	0,317	0,7076	0,444	Tidak Valid
7	0,920	0,7076	0,001	Valid
8	0,832	0,7076	0,010	Valid
9	0,285	0,7076	0,494	Tidak Valid
10	0,904	0,7076	0,002	Valid
11	0,885	0,7076	0,004	Valid
12	0,920	0,7076	0,001	Valid
13	0,877	0,7076	0,004	Valid
14	0,560	0,7076	0,149	Tidak Valid
15	0,920	0,7076	0,001	Valid
16	0,904	0,7076	0,001	Valid
17	0,919	0,7076	0,001	Valid
18	0,920	0,7076	0,001	Valid
19	0,920	0,7076	0,001	Valid

Dari uji hasil coba instrument variabel kinerja guru dengan menggunakan 19 butir pertanyaan, ternyata ada 4 butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, yaitu nomor 3, 6, 9 dan 15. Hal ini karena nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,7076 sedangkan nomor butir yang lainnya dinyatakan valid. Butir instrumen yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir nomor 1 dengan koefisien korelasi 0,982 , dan butir instrumen yang mempunyai validitas paling rendah adalah butir nomor 9, dengan koefisien korelasi 0,285. Selanjutnya butir instrumen yang dinyatakan tidak valid, maka peneliti tidak memakainya untuk pengumpulan data. Dengan demikian jumlah untuk instrument variabel kinerja guru yang dinyatakan valid yaitu berjumlah 15 butir yang akan digunakan dalam penelitian.

Total butir pertanyaan dari semua variabel yang disebar dalam kegiatan uji coba ini adalah 59 butir pertanyaan. Total butir pertanyaan yang valid sebanyak 50 pertanyaan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan total pertanyaan yang tidak valid sebanyak 9 pertanyaan yang oleh peneliti tidak akan digunakan dalam penelitian.



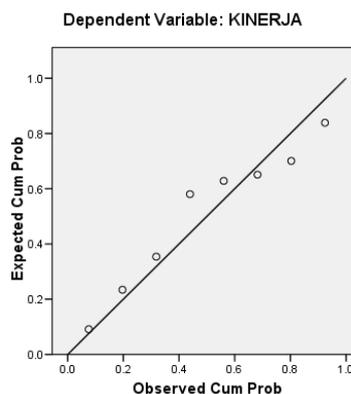
Gambar 1
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa terjadi pola titik titik yang menyebar dan titik teratur, serta titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari respondent.

3.5 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah distribusi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Pada *Normal Probability Plot*, data dikatakan normal jika penyebaran titik titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, penyebaran titik titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi substructural dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

3.6 Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil t_{hitung} sebesar $-1,666$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi akademik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhanik Riastuti dalam Tesis yang berjudul Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017 yang mengemukakan bahwa supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh salah satu mahasiswa UGM, Fuad Hartadi dalam Tesis yang berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul yang mengemukakan bahwa supervisi akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, peneliti telah melakukan tabulasi data dengan mencari nilai *Average* tiap indikator dan menghasilkan *average* sebesar 37 yang artinya memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru, tetapi ternyata di SD Negeri 2 Wonorejo tidak perlu ditonjolkan.

Berdasarkan hasil penelitian supervisi akademik menjadi variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 2 Wonorejo. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi yang ada di SD Negeri 2 Wonorejo belum sepenuhnya menjadi faktor yang meningkatkan kinerja guru.

3.7 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meswantri dan Awaludin (2018) dengan judul “*Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance*” yang mengemukakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joushan dkk (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi” yang mengemukakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (guru). Selanjutnya, peneliti telah melakukan tabulasi data dengan mencari nilai *average* tiap indikator dan menghasilkan *average* sebesar 34,875 yang artinya memiliki persepsi yang tinggi terhadap kinerja guru, tetapi ternyata di SD Negeri 2 Wonorejo tidak perlu ditonjolkan.

Berdasarkan hasil penelitian *employee engagement* menjadi variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 2 Wonorejo. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan yang ada di SD Negeri 2 Wonorejo belum sepenuhnya merasakan rasa engaged yang tinggi antara guru dengan instansi.

3.8 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Rosiana dalam Tesis yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational*

Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru Millennial di SMA Kristen YSKI Semarang yang mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 2 Wonorejo. Maka dari itu demi meningkatnya kinerja guru perlunya untuk mempertahankan perilaku organisasi yang baik. Pada saat guru merasa perilaku organisasi yang baik, maka guru akan semakin terdorong untuk melaksanakan dengan baik. SD Negeri 2 Wonorejo perlu mendukung hal ini dengan menerapkan perilaku organisasi yang baik, karena hal ini akan meningkatkan kinerja guru.

3.9 Pengaruh Supervisi Akademik, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti, supervisi akademik, keterikatan pegawai dan kewargaan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 2 Wonorejo. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* akan diikuti secara langsung dengan supervisi akademik dan *employee engagement* maka akan semakin tinggi juga meningkatkan kinerja guru yang akan diberikan kepada instansi.

4. Kesimpulan

Berikut ini dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis data yang diperoleh dari angket supervisi akademik, staf dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SD Negeri 2 Wonorejo:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Supervisi Akademik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi akademik tidak bisa dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 2 Wonorejo.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak bisa dijadikan variabel yang mampu meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 2 Wonorejo.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Wonorejo. Setiap perbaikan dalam perilaku kewargaan organisasi (OCB) guru dapat meningkatkan efektivitas guru. Artinya, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka kinerja guru akan semakin baik..
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Supervisi Akademik, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
- 5.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. Ma'ruf. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo
- Asf Jasmani dan Syaiful Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Azharuddin, A. (2020). PERAN DAN FUNGSI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU. *Jurnal Islam Hamzah Fansuri*, 3(2).
- Bungin, Burhan. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Kedua. Depok: Prenadamedia Group
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522
- Darma, Khairina.** *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah*
- Echdar, Saban. (2017). *Metodologi Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Fathurrohman, Pupuh. (2011). *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: Refika Aditama
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imron, Ali. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah. (2011). *Supervisi Akademik*. LPPKS Indonesia
- Lewiuci, P. G., Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Senapan Angin. *AGORA* Vol. 4, No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya
- Mufidah, Luk-luk Nur. (2009). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta : Teras
- Syukur, Fatah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang : PT Pustaka Rizki Putra
- Mulyasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa. (2014). *Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pidarta, Made. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pramesti, Getut. (2017). *Statistika Penelitian dengan SPSS 24*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Prasetyo, Bambang. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Raja Grafindo

- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi
- Purwanto, Ngalim. (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan (21thed)*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riduwan. (2009). *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA
- R. P. Shama, D. N. Gaing. (1996). *Education and Secondary School Administration*. California: Ram Prasad
- Sagala, Syaiful. (2012). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Shabbir, J. Iqbal, M. S., Zameer, H., Khan, I. A., & Sandhu, M. A. (2017). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement: Evidence from Corporate Sector of Pakistan*. *Paradigms: A Research Journal of Commerce, Economics, and Social Science*. Vol. 11, No. 1 Page 78-86.
- Simamora, Henry. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulistyorini, Muhammad Fathurrohman. (2012). *Meretas Pendidikan Berkualitas dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras
- Sutomo. (2011). *Manajemen Sekolah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press
- Sutrisno, Edy. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syukur, Fatah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang : PT Pustaka Rizki Putra
- Zakiah. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, dan Media pembelajaran terhadap Prestasi Peserta Didik*. Kebumen : IAINU Kebumen
- Zurasaka, A. (2008). *Teori Perilaku Organisasi*. [http://zurasaka.wordpress.com /2008/11 /25/perilaku-organisasi](http://zurasaka.wordpress.com/2008/11/25/perilaku-organisasi). Diakses tanggal 03 Desember 2020