

BAB II
KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai acuan dasar dalam mencari beberapa topik untuk memberikan landasan dan perbandingan terkait dengan sistematika teori penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti selalu mengacu pada beberapa sumber sebagai referensi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Keterangan	Uraian
1.	Judul	Kepemimpinan Transformational Dan <i>Organizational Citienship Behavior</i> Dalam Meningkatkan Kinerja
	Nama Peneliti	(Suratiyah, 2018)
	Teknik & Alat Analisis	Metode Yang Digunakan Kuantitatif Analisis Yang Digunakan Analisis Linear Berganda
	Hasil Penelitian	- kepemimpinan transformasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2.	Judul	Peran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru
	Nama Peneliti	(Antari, 2021)
	Teknik & Alat Analisis	- Menggunakan Metode Kuantitatif - Partial Least Square (PLS) Dengan Bantuan Program Spss. 18.0
	Hasil Penelitian	- Secara keseluruhan variabel berpengaruh positif. - Namun komitmen guru mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja yaitu hanya sebesar 0,022 dan t-statistichnya hanya sebesar 0,139
3.	Judul	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk
	Nama Peneliti	(Binjei, 2021)
	Teknik & Alat Analisis	Penelitian Ini Merupakan Penelitian Korelasional Dengan Menggunakan Pendekatan Kuantitatif

No.	Keterangan	Uraian
	Hasil Penelitian	- Komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru. - Kepemimpinan, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
4.	Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru
	Nama Peneliti	(Adzkiya, 2020)
	Teknik & Alat Analisi	- Random Sampling. - Analisis Data Dengan Menggunakan Spss Versi 24.00 For Windows
	Hasil Penelitian	- Komitmen profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Ma'arif NU di Kabupaten Bayumas.
5.	Judul	Pengaruh <i>Personality</i> , Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur
	Nama Peneliti	(Satria et al., 2021)
	Teknik & Alat Analisis	- Teknik Sampel Jemuh. - Analisis Data Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Menggunakan Software AMOS 21
	Hasil Penelitian	- <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja guru - komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
6.	Judul	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Profesional Guru
	Nama Peneliti	(Juniarti et al., 2020)
	Teknik & Alat Analisis	Teknik Analisis Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	- komitmen guru pengaruh positif dengan kinerja profesional guru SMP PGRI 1 Palembang. - Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kinerja profesional

No.	Keterangan	Uraian
7.	Judul	Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei
	Nama Peneliti	(Nainggolan et al., 2020)
	Teknik & Alat Analisis	Pengujian menggunakan regresi linier sederhana.
	Hasil Peneliti	- Komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
8.	Judul	Pengaruh Kopentensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Andalan Di Sleman
	Nama Peneliti	(Sukanto & Pardjono, 2016)
	Teknik & Alat Analisis	- Teknik proporsional random sampling. - Analisis regresi berganda
	Hasil Peneliti	- Kopetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru - Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru - Kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP negeri andalan
9.	Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Di SMAN 1 Tilatang Kamang
	Nama Peneliti	(Hidayat & Lukito, 2020)
	Teknik & Alat Analisis	<i>Partial Least Squares – Structural Equations Modeling</i> (PLS-SEM) dengan program smartPLS 3.
	Hasil Peneliti	- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. - Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) tidak memoderasi kepuasan kerja dan komitmen
10.	Judul	Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri
	Nama Peneliti	(Suriansyah, 2014)
	Teknik & Alat Analisis	Deskriptif Dan Analisis Jalur
	Hasil Peneliti	- Budaya sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. - Komunikasi memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru.

No.	Keterangan	Uraian
		<ul style="list-style-type: none"> - Budaya sekola berpengaruh signifikan dengan komitmen. - Komitmen berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru.

Sumber: penelitian terdahulu

B. Tinjauan Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Adapun pengertian *Organizational Citizenship Terhadap (OCB)* menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Organizational Citizenship Behavior (OCB), menurut Titisan (2014), merupakan kontribusi individu yang melampaui persyaratan fungsi di tempat kerja. menurut Greenberg dan Baron (2008) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah jenis perilaku individu informal yang dapat melampaui apa yang diantisipasi untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan organisasi dan anggotanya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan oleh Budihardjo (2014) sebagai tindakan sukarela individu (dalam hal ini pegawai) yang meningkatkan keberhasilan organisasi tanpa ada kaitannya langsung dengan sistem kompensasi.

Menurut Griffin dan Moorhead (2014) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi positif bagi organisasi secara keseluruhan. (Griffin et al., 2016) Colquitt et al. (2015) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang mungkin diberi kompensasi atau tidak atas kontribusinya, namun tetap membantu perusahaan meningkatkan standar umum ruang kerja. (Elamin & Tlaiss, 2015)

b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ dalam Titisari (2014) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan keadaannya saat ini, baik yang berkaitan dengan pekerjaan organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang dicontohkan dengan upaya melampaui standar organisasi.

3) *Sportmanship*

perilaku yang memberikan toleransi ketika situasi di dalam perusahaan kurang ideal.

4) *Courtesy*

mempertahankan hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja untuk mencegah masalah *interpersonal*.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan akuntabilitas terhadap kehidupan organisasi.

c. Manfaat *organizational citizenship behavior* (OCB)

Berikut beberapa manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menurut Marina (2015):

1) Meningkatkan produktivitas sesama kerja

Perilaku OCB dapat menjadi daya tarik untuk perbaikan produktivitas rekan kerja. Jika anggota organisasi dengan OCB tinggi Sangat membantu rekan-rekan dalam mempercepat penyelesaian tugas, maka produktivitas rekan kerja juga akan meningkat. Lambat laun sikap OCB ditunjukkan oleh salah satu anggota lainnya organisasi akan memberikan dampak positif bagi rekan-rekan lainnya dan lingkungan kerja organisasi

2) Meningkatkan produktivitas manajer atau ketua

Seorang anggota organisasi yang menunjukkan perilaku OCB dengan *Civic Virtue* yang baik akan membantu para manajer dalam meningkatkan efektivitasnya. Dimana tidak ada anggotanya langsung memberikan saran dan masukan yang dibutuhkan oleh manajer untuk organisasi tersebut.

3) Menghemat sumber daya yang terdapat di sebuah organisasi

Anggota organisasi yang mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi tidak memerlukan pengawasan yang maksimal dari pimpinan organisasi. Selain itu, anggota organisasi yang memiliki OCB tinggi dapat saling membantu dalam memecahkan masalah tanpa harus melibatkan manajer. Sikap sportivitas anggota organisasi yang memiliki OCB tinggi juga dapat memberikan dampak positif bagi para manajer atau pemimpin organisasi agar tidak memikirkan keluhan-keluhan kecil dari anggota organisasi.

4) Menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

Meningkatnya semangat dalam bentuk semangat kerja dan keeratan kelompok menjadi salah satu keunggulan OCB. Dengan ini, anggota kelompok dapat menghemat tenaga dan waktu dalam pemeliharaan fungsi kelompok. Selain itu, anggota organisasi juga menunjukkan sikap sopan sehingga akan mengurangi konflik antar rekan kerja Artinya meminimalkan waktu dalam menyelesaikan konflik manajemen suatu organisasi.

5) Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja.

Perilaku *civic virtue* dan *courtesy* akan berdampak efektif dalam mengkoordinasikan kegiatan kelompok kerja. Perilaku *civic virtue* yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dengan menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan akan membantu koordinasi antar anggota kelompok. Tata krama yang ditampilkan seperti

memberikan informasi pekerjaan kepada sesama rekan kerja akan menghindari konflik dan miskomunikasi.

- 6) Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Sikap *conscientiousness* yang dimiliki anggota organisasi akan membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Anggota organisasi ini pasti akan memberikan informasi mengenai kondisi pasar saat ini atau kompetitor secara sukarela. Anggota organisasi juga akan aktif menyebarkan informasi ini kepada anggota organisasi lain. (Siti Maria, 2021)

Selain itu menurut Organ dan Bryan dalam Dian Angraini, Kontribusi OCB akan menghasilkan manfaat dan kegagalan di masa depan. Artinya perilaku OCB yang diberikan oleh anggota organisasi bersifat tidak pasti dan tidak langsung jika dibandingkan dengan kontribusi formal. Artinya anggota organisasi lebih mampu memberikan produktivitas tinggi dan solusi inovatif dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. (Kusumajati, 2014) Namun, perilaku OCB masih bisa bersifat konstruktif produktivitas anggota organisasi.

Dapat dikatakan bahwa fungsi *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB mempunyai kendali yang kuat terhadap efektivitas suatu organisasi. Perilaku kewargaan organisasi dapat meningkatkan produktivitas SDM dalam suatu organisasi. OCB juga dapat menjaga kinerja anggota organisasi dengan baik, artinya pimpinan organisasi dapat menilai kinerja anggotanya dan dapat mempertahankannya. Dengan demikian, OCB juga dapat menghemat sumber daya manusia suatu organisasi terutama dalam biaya perekrutan anggota baru. Namun OCB belum tentu mempunyai kontribusi terhadap suatu organisasi. Hal ini dikarenakan tidak semua anggota organisasi dapat menerima dan memberikan peran ekstra sesuai OCB ini dalam interaksinya di organisasi tertentu.

2. Komitmen Guru

a. Pengertian Komitmen Guru

Menurut Ahmad dan Rajak, (2007) komitmen guru adalah kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar dirinya tentang tugasnya yang mampu mempunyai pengaruh yang besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan respon (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Lee et al., (2011) mendefinisikan komitmen guru sebagai minat seorang guru secara psikologis berdasarkan profesi guru, rekan-rekan profesional, sekolah, rekan kerja (kolega), orang tua dan siswa. Oleh karena itu, komitmen guru juga dianggap sebagai kunci budaya sekolah dan dapat ditunjukkan melalui proses mengajar guru, dedikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan loyalitas guru kepada sekolah.

Menurut Rizal komitmen merupakan langkah atau tindakan yang dilakukan untuk mendukung suatu tindakan tertentu agar tindakan tersebut dapat kita laksanakan secara tegas dan tuntas. (Efa Ida Amaliyah, 2014)

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan komitmen sebagai persekutuan atau kesepakatan untuk melaksanakan suatu tugas atau mengadakan suatu perjanjian. (Alwi, 2022)

Komitmen guru menurut Coladarci, (1992) adalah tingkat keterikatan psikologis dengan profesi guru. Komitmen ini biasanya disesuaikan dengan melihat angka putus sekolah dan alasan guru untuk mengajukan pertanyaan tentang siapa mereka akan tetap memilih karir sebagai guru.

Komitmen diartikan dalam Kamus Besar Bahasa Inggris sebagai berikut: 1) Janji; 2) Tanggung jawab. (Murniyanto & Khair, 2019) Jika guru memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi perannya sebagai pendidik, mereka akan mampu memenuhi kewajibannya.

Kompetensi diperlukan untuk tanggung jawab apa pun. Setiap kompetensi dapat dibagi menjadi beberapa kompetensi yang lebih terspesialisasi dan lebih kecil. Menurut Robbins (2016) menyebutkan beberapa indikator komitmen guru sebagai berikut:

1) Loyalitas.

Loyalitas merupakan suatu sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan maupun rekan sekerja. Loyalitas umumnya dipahami sebagai pengabdian dan kepatuhan kepada bangsa, tujuan, falsafah, negara, kelompok, atau seseorang. Loyalitas dibentuk secara terpusat oleh ketekunan dalam sebuah asosiasi dimana seseorang secara sukarela memilih untuk menjadi bagian dari asosiasi tersebut. Loyalitas memiliki fungsi sosial yang penting yaitu menghadirkan kesediaan individu penting yaitu menghadirkan kesediaan individu dalam kerja sama dengan orang lain.

2) Sikap terhadap tugas.

Sikap terhadap tugas mencakup berbagai aspek, termasuk penerimaan tugas dengan senang hati, pengerjaan tugas dengan baik, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Contoh sikap tanggung jawab meliputi kesungguhan, usaha yang terbaik, kedisiplinan, kepercayaan, ketaatan pada aturan, dan keberanian menanggung resiko. Sikap tanggung jawab juga melibatkan menjaga menghormati diri sendiri, mempunyai komitmen dalam tugas, dan menepati janji. Dengan demikian, sikap terhadap tugas melibatkan penerimaan, pelaksanaan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tersebut.

3) Tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tingkat rendahnya ahlak yang dimilikinya. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri, pengertian lain

tentang tanggung jawab yaitu, tanggung jawab merupakan sikap yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap manusia, karena itu mempengaruhi perilaku dan kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan dalam kehidupan.

4) Disiplin diri.

Disiplin diri merupakan kemampuan untuk mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang menurut peraturan eksternal dan norma yang ada, disiplin diri dapat membantu seseorang untuk terus mendorong diri untuk maju dan termotivasi dalam kondisi apapun. Disiplin dilakukan dengan ikhlas tanpa paksaan dan bukan karena takut dengan adanya hukuman.

3. Kinerja guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata "*performance*" dan "*aktual performance*" yang dapat dipahami sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja, merupakan sumber dari kata "kinerja".

Menurut Widodo (2010), kinerja adalah pelaksanaan rencana yang dibuat oleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, bakat, dan dorongan yang diperlukan. Cara organisasi memandang dan menangani sumber daya manusianya juga akan berdampak pada sikap dan tindakan mereka ketika berkinerja. (Badrianto & Ekhsan, 2019) Menurut Anwar Prabu, "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"(Rosdakarya, 2011) Supardi menyatakan "kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab terhadap siswa yang dipimpinnya dengan meningkatkan prestasi belajar siswa.(Ardiana, 2017)

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang guru dalam bekerja merupakan hasil dari kesanggupannya dalam

melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik di kelas serta mencirikan perilaku yang ditunjukkannya selama kegiatan pembelajaran.

b. Indikator Kinerja

Supardi (2016) mendefinisikan kinerja guru sebagai kapasitas dan prestasi pendidik dalam menyelesaikan kegiatan pembelajaran, yang ditunjukkan oleh dimensi berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu aspek penting yang dibutuhkan oleh setiap sumber daya manusia dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Kualitas kerja dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya. Kualitas kerja yang baik dapat memberikan pelayanan baik kepada masyarakat dan membuat seseorang lebih disukai oleh banyak orang lain.

2) Kuantitas.

Kuantitas adalah satuan ukuran yang merujuk kepada jumlah maupun nilai yang pasti serta bisa ditentukan menggunakan bilangan lebih jelasnya kuantitas merupakan segala sesuatu yang dimiliki satuan yang dapat diterapkan pengukuran dan perhitungan dengan dinyatakan dalam angka terhadapnya. Dengan demikian, kuantitas berkaitan erat dengan angka dan dapat dihitung secara pasti, misalnya jumlah siswa dalam satu kelas, jumlah produk, atau jumlah penduduk.

3) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan keadaan dimana informasi tersedia bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan, sebelum kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan. Misalnya dalam konteks pelaporan keuangan, ketepatan waktu pelaporan merupakan faktor penting, karena pelaporan keuangan yang disampaikan tepat waktu dianggap lebih relafan dan bermanfaat daripada yang terlambat. Keterlambatan dalam

penyampaian laporan keuangan dapat mempengaruhi kredibilitas perusahaan dimata investor, kreditor, dan pemakai laporan keuangan.

4) Efektivitas.

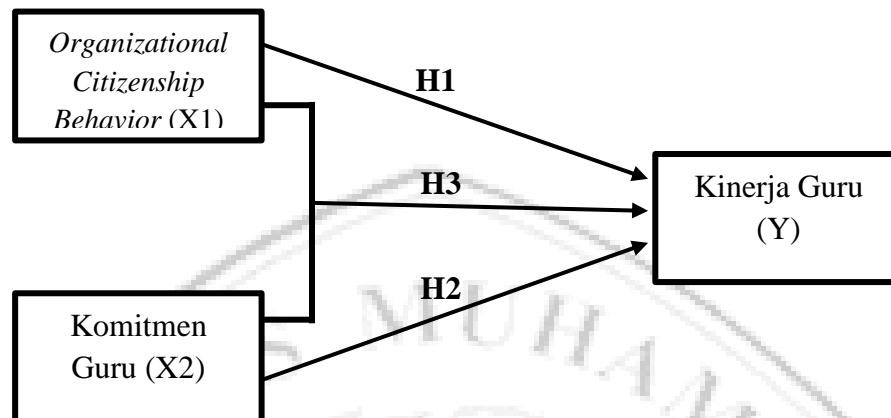
Efektivitas merupakan kemampuan menghasilkan hasil yang diinginkan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. hal ini dapat merujuk pada keberhasilan dalam mencapai sasaran, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu. Efektivitas juga melibatkan pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian efektivitas dapat diukur berdasarkan seberapa jauh target telah tercapai.

5) Kemandirian.

Kemandirian merupakan kemampuan individu untuk berdiri sendiri, mengambil inisiatif, dan bertanggungjawab dalam mengatasi hambatan atau masalah dengan rasa percaya diri, serta mampu memerintah, menguasai, dan menentukan dirinya sendiri tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Hal ini juga mencakup aspek-aspek seperti tanggung jawab, kemandirian emosi, kemandirian ekonomi, dan kemandirian intelektual. Para ahli juga menyatakan kemendiannya dengan kemampuan untuk membuat keputusan, mengatur hidup, dan mempertahankan hubungan yang mendukung.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

Dari kerangka pikir di atas, terdapat dua variabel independen yakni OCB Guru (X1) dan Komitmen Guru (X2) yang mempengaruhi variabel dependen yakni Kinerja Guru (Y). Hubungan antar variabel dan pengaruhnya telah ditemukan dalam beberapa penelitian yang telah di paparkan di atas.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah asumsi dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat dalam menjelaskan hubungan antar hal tersebut. Dalam hal ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditumbuhkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) (variabel X1) dan komitmen guru (variabel X2) dengan variabel dependen (variabel Y) yaitu Kinerja Guru. Maka dapat diperoleh hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh OCB terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan (Suratiah, 2018) yang menyatakan bahwa, adanya pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh komitmen terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Juniarti ql., 2020) Menunjukkan ada pengaruh positif antara komitmen guru dengan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H2 : komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen guru dengan kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan (Saepudin & Djati, 2019) dan (Hidayat & Lukito, 2020) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen guru dengan kinerja guru. maka dapat disimpulkan hipotesis yaitu:

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

