

# THE EFFECT OF PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND COMPENSATION ON TEACHER PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS INTERVENING VARIABLES

(Case Study : SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat)

**Putri Azizi**

Faculty of Economics and Business

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

\*Correspondent email: [putriazizi@upiptk.ac.id](mailto:putriazizi@upiptk.ac.id)

**Received:** December 15, 2021. **Revised:** January 15, 2022. **Accepted:** January 23, 2022. **Issue Period:** Vol.6 No.1 (2022), pp 212-223

**Abstract:** *The Effect of Perception of Organizational Support and Compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and how much influence organizational support perception, compensation, and organizational citizenship behavior (OCB) influences on teacher performance. The method of collecting data through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 35 respondents. The Sampling technique is using saturated sampling techniques by making the entire population into samples. The analytical methods used are correlation analysis, multiple linear regression and path analysis using SPSS 21. The results of the study obtained based on partial test (Test t) obtained perception of organizational support and compensation partially significantly affect organizational citizenship behavior (OCB) in junior high school 2 (SMP Negeri 2) Ranah Batahan, West Pasaman Regency. Based on the Simultaneous Test (Test F) obtained the Perception of Organizational Support and Compensation together has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in SMP Negeri 2 Ranah Batahan, West Pasaman Regency. And also the results of research based on Partial Test (Test T) obtained, Perception of Organizational Support, Compensation and Organizational Citizenship Behavior (OCB) partially significantly affect teacher performance in SMP Negeri 2 Ranah Batahan, West Pasaman Regency. And based on simultaneous tests (Test F) obtained perception of organizational support, compensation and organizational citizenship behavior (OCB) together has a significant effect on teacher performance in junior high school 2 (SMP Negeri 2) Ranah Batahan, West Pasaman Regency.*

**Keywords:** *Perceptions of Organizational Support, Compensation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Teacher Performance*

**Abstrak:** Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan seberapa besar pengaruh Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Guru. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 35 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi linear berganda dan analisis jalur (*Path Analysis*) menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) diperoleh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. Dan juga hasil penelitian berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh, Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. Serta berdasarkan Uji Simultan (Uji F) diperoleh Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat.

**Kata kunci :** Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi , *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) saat ini berperan penting baik itu dalam suatu Negara secara makro atau di dalam suatu organisasi secara mikro. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan penentu yang begitu penting untuk keefektifan organisasi dalam melakukan kegiatan. Oleh sebab itu SDM berperan dan memiliki kedudukan yang begitu penting dalam sebuah organisasi, SDM harus terus dikembangkan kompetensi dan juga kapabilitasnya oleh perusahaan atau organisasi salah satunya dengan pendidikan [1]

[2] berkata peran pengajar di sekolah dituntut supaya dapat membina dan juga mengembangkan kualitas pendukung kegiatan pembelajaran dengan baik agar sekolah memiliki output sesuai harapan masyarakat. Pemberian bea siswa kepada guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan juga memberikan fasilitas untuk mengikuti seminar, hal ini dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kualitas guru. Dan juga fasilitas pendukung pendidikan yang lengkap ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas hal ini dapat mendukung berjalannya proses belajar mengajar dengan baik.

SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat didirikan pada tahun 1987, dan mendapatkan Surat Keterangan (SK) sekolah dari pemerintah pada tanggal 2 Agustus 1988 dengan No. 052/0/1988, tentang pendirian Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. Tujuan didirikannya sekolah ini adalah agar dapat turut serta dalam mencerdaskan dan memajukan pendidikan Indonesia, dengan memberikan pendidikan terbaik bagi anak bangsa untuk menuju Indonesia yang berkarakter dan cerdas. Dan hal ini tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik.

Pada sebuah lembaga pendidikan tentunya kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan serta target yang ditetapkan. Jika pimpinan mampu mengelola organisasi dengan baik dan mendayagunakan secara optimal, tenaga pendidik tentunya akan memiliki kinerja yang tinggi yang nantinya mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan sekolah. Namun kenyataannya, saat ini tingkat kinerja guru pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat mengindikasikan belum optimal, dimana indikasinya masih banyak guru yang kurang produktif dalam mengajar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat mengindikasikan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Hal ini juga disebabkan karena masih banyaknya kendala sekolah pada fasilitas yang dimiliki, baik dalam bidang olahraga maupun dalam bidang pembelajaran umum, dan juga kurangnya tenaga pendidik yang ahli dalam bidangnya yang menyebabkan sebagian guru harus mengambil andil dalam memberikan pelajaran yang bukan dibidangnya, sehingga hal tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Pernyataan ini didukung dengan data capaian target dalam kegiatan sekolah.

**Tabel 1**

**Data Pencapaian Target pada kegiatan sekolah**

No	TAHUN	KEGIATAN	%TARGET	%PENCAPAIAN
1	2015	OSN	100%	80%
2	2016	OSN	100%	95%
3	2017	OSN	100%	85%
4	2018	OSN	100%	97%
5	2019	OSN	100%	90%



Sumber : SMP Negeri 2 Ranah Batahan

Berdasarkan table 1 dapat dilihat persentase pencapaian target dari 5 tahun terakhir mengalami pasang surut. Pada tahun 2015 realisasi pencapaian sebesar 80% dan mengalami kenaikan pada tahun 2016 sebesar 95% lalu pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 85% dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan yaitu sebesar 97% dan pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 90%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja guru di sekolah.

## II. METODE DAN MATERI

### METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut [3] metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan dari guru SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah sebanyak 35 orang guru.

Analisis yang digunakan yaitu metode analisis korelasi dan analisis jalur, Menurut [4] korelasi merupakan salah satu statistik inferensi yang akan menguji apakah dua variabel atau lebih yang ada mempunyai hubungan atau tidak. Uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel dapat dilihat dengan tingkat signifikan, jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut. Keeratan hubungan ini dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.

$$r = \frac{n(\sum xz) - (\sum x)(\sum z)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum z^2) - (\sum z)^2}}$$

r : Koefisien korelasi linier variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$  sendiri-sendiri terhadap variabel Z

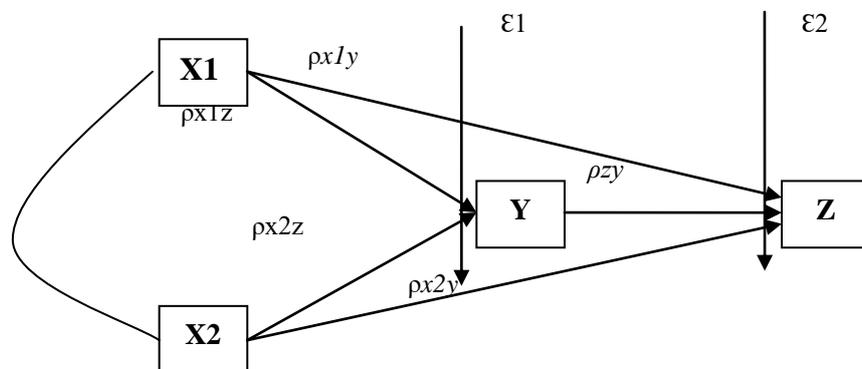
n : Jumlah sampel

x : Variabel bebas

y : Variabel Intervening

Menurut [5] Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel eksogen (*exogenous*) dengan variabel endogen (*endogeneous*). Dimana pengertian variabel eksogen adalah variabel yang tidak ada penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak panah yang menuju ke arahnya. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang ada penyebab eksplisitnya atau dalam diagram ada anak panah yang menuju ke arahnya.

Gambar 1  
Diagram Jalur



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Persamaan Struktural

Menurut [3] “Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada”

$$Z = \rho_{x1z} x_1 + \rho_{x2z} x_2 + \epsilon_1$$

$$Y = \rho_{x1y} x_1 + \rho_{x2y} x_2 + \rho_{zy} z + \epsilon_2$$

Keterangan:

- X1 = Persepsi Dukungan Organisasi
- X2 = Kompensasi
- Z = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- Y = Kinerja Guru
- $\rho_{x1x2}$  = Koefisien korelasi Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi
- $\rho_{zx1}$  = Koefisien jalur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Persepsi Dukungan Organisasi
- $\rho_{zx2}$  = Koefisien jalur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kompensasi
- $\rho_{yx1}$  = Koefisien jalur Kinerja Guru dan Persepsi Dukungan Organisasi
- $\rho_{yx2}$  = Koefisien jalur Kinerja Guru dan Kompensasi
- $\epsilon_1$  = Faktor lain yang mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi
- $\epsilon_2$  = Faktor Lain yang Mempengaruhi Kompensasi

### Koefisien Jalur

Untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel Independen, terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Nilai korelasi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan berpedoman pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
00.00 – 0.199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono 2014;250)

## MATERI

### Kinerja Guru

Kinerja guru menurut [6] merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan, penyelesaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan. Kinerja guru terlihat dari kegiatan sehari-hari di sekolah. Hadir di sekolah tepat waktu, melaksanakan pembelajaran yang kondusif, mengikuti kegiatan di luar tugas utama mengajar, dan selalu meningkatkan profesionalisme.

### Persepsi Dukungan Organisasi

[7] mengemukakan persepsi dukungan organisasi menjelaskan mengenai hubungan antara pengusaha dan karyawan berdasarkan teori pertukaran sosial, dan bagaimana karyawan memandang dukungan tergantung pada



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

bagaimana mereka mempersonifikasikan organisasi, persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka

### Kompensasi

[8] mengatakan kompensasi merupakan komponen penting di dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Menurut [9] kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitive di dalam hubungan kerja. Kompensasi dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut [1] *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

## III. PEMBAHASA DAN HASIL

### Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tergantung pada variabel lain, hasil uji korelasi variabel penelitian disajikan pada tabel yang dapat dilihat pada tabel halaman berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Korelasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Variabel	Kinerja Guru	Tingkat Signifikan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,792**	0,000
Kompensasi	0,813**	0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,975**	0,000

Sumber : SPSS 21.0 dan Data Primer Diolah, 2021

Interprestasi dari hasil analisis tabel 3 diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kinerja Guru adalah 0,792 hubungan kedua variabel sangat kuat dengan tingkat signifikan 0,000
2. Korelasi antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Guru adalah 0,813 hubungan kedua variabel sangat kuat dengan tingkat signifikan 0,000
3. Korelasi antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Guru adalah 0,975 hubungan kedua variabel sangat kuat dengan tingkat signifikan 0,000

### Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen : Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) sebagai variable intervening secara simultan terhadap variable dependen : Kinerja Guru (Y) dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

**a. Persamaan I**

Analisis jalur persamaan I digunakan untuk melihat pengaruh langsung variabel independen : Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) sebagai variabel intervening.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Jalur**  
**Variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**  
**(Persamaan I)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.389	6.208		2.962	.006
1 TOTALX1	.343	.166	.357	2.060	.048
TOTALX2	.459	.171	.466	2.688	.011

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat dilihat persamaan jalurnya yaitu :

$$Y = 0,357 X_1 + 0,466 X_2 + e$$

Dari persamaan jalur diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Koefisien sebesar 0,357 : jika Persepsi Dukungan Organisasi ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Kompensasi bernilai tetap (0) maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan mengalami peningkatan sebesar 0,357 satuan.
2. Koefisien sebesar 0,466 : jika Kompensasi ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Persepsi Dukungan Organisasi bernilai tetap (0) maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 satuan.

**b. Persamaan II**

Analisis jalur persamaan II digunakan untuk melihat pengaruh langsung variabel independen : Persepsi Dukungan Organisasi (X1) Kompensasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Jalur Persepsi Dukungan Organisasi Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan**  
***Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Persamaan II)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9.539	2.534		-3.765	.001
TOTALX1	.189	.064	.134	2.955	.006
TOTALX2	.195	.068	.134	2.857	.008
TOTALZ	1.151	.064	.781	18.007	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : SPSS 21.0 dan Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat dilihat persamaan jalurnya yaitu :

$$Y = 0,134 X_1 + 0,134 X_2 + 0,781Z + e$$



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Dari persamaan jalur di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Koefisien sebesar 0,134, jika Persepsi Dukungan Organisasi ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bernilai tetap (0) maka Kinerja Guru akan mengalami penurunan sebesar 0,134 satuan bobot.
- Koefisien sebesar 0,134, jika Kompensasi ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi bernilai tetap (0) maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,134 satuan bobot.
- Koefisien sebesar 0,781, jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi bernilai tetap (0) maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,781 satuan bobot.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

#### a. Persamaan I

Hasil Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2sisi). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini :

**Tabel 6**  
**Pengujian Hipotesis Variabel Secara Simultan Persamaan I**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.633	2	283.817	23.834	.000 <sup>b</sup>
	Residual	381.052	32	11.908		
	Total	948.686	34			

Sumber : SPSS 21.0 dan Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $23.834 > 3.29$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika dilakukan pengujian secara bersama-sama antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi maka mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

#### b. Persamaan II

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis pertama dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2sisi). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini :

**Tabel 7**  
**Pengujian Hipotesis Variabel Secara Simultan Persamaan II**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1276.179	3	425.393	37.409	.000 <sup>b</sup>
	Residual	636.804	56	11.372		
	Total	1912.983	59			

Sumber : SPSS 12.0 dan Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $37.409 > 2.91$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_7$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika dilakukan pengujian secara bersama-sama Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

#### a. Persamaan I

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dari pengujian variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka dapat disajikan pada tabel berikut ini :



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

**Tabel 8**  
**Pengujian Secara Parsial Atas Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Persamaan I)**

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig
1	Persepsi Dukungan Organisasi (X1) * <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z)	2.060	2.036	0,048
2	Kompensasi (X2) * <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z)	2.688	2.039	0,011

Sumber : SPSS 21.0 dan Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

**1. Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).**

Dari tabel di atas diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.060 > 2.036$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).**

Dari tabel di atas diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.688 > 2.036$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima

Persamaan II

Dari pengujian variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru maka dapat disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 9**  
**Pengujian Secara Parsial Atas Pelatihan Fasilitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja (Persamaan II)**

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig
1	Persepsi Dukungan Organisasi (X1) * Kinerja Guru (Y)	2.955	2.039	0,006
2	Kompensasi (X2) * Kinerja Guru(Y)	2.857	2.039	0,008
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z) * Kinerja Guru (Y)	18.007	2.039	0,000

Sumber : SPSS 21.0 dan Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

**1. Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru**

Dari tabel di atas diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2.955 < 2.039$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,006 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja. Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima

**2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru**

Dari tabel di atas diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.857 > 2.039$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,008 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru. Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_5$  diterima

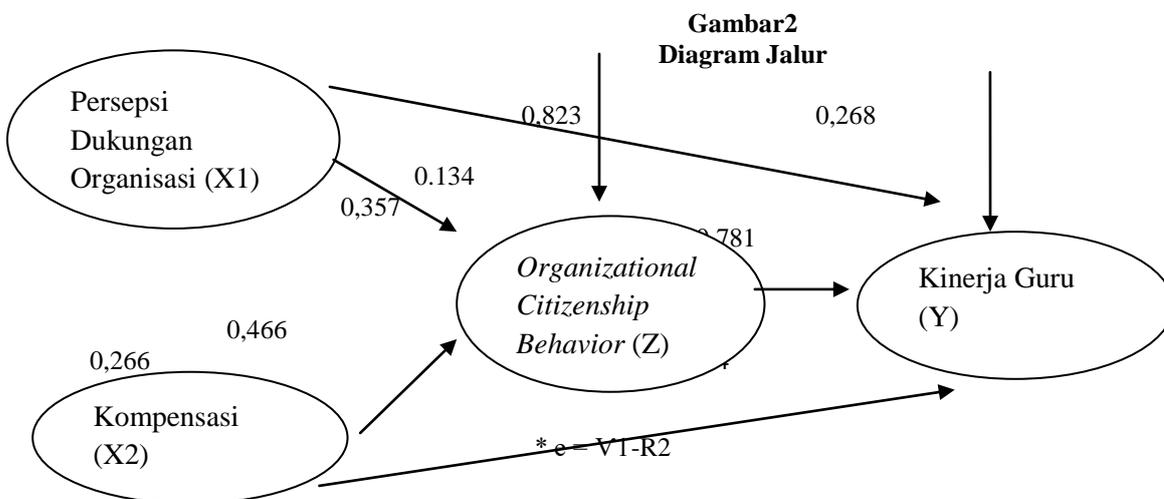


DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut.



Berdasarkan hasil diagram jalur diatas menyatakan bahwa Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,357. Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,466. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0,134. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru sebesar 0,134, dan Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru sebesar 0,781.

**Tabel 10**  
Perbandingan nilai pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Persamaan I)

Uraian	Pengaruh langsung ( <i>Direct Effect</i> )	Pengaruh tidak langsung ( <i>Indirect Effect</i> )	Total Effect
Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru	0,017 (0,134 x 0,134)	0,278 (0,357 x 0,781)	0,295

Sumber : SPSS 21.0 dan Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel perbandingan diatas, dapat dianalisis nilai pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jika Persepsi Dukungan Organisasi secara langsung mempengaruhi Kinerja Guru maka nilai koefisien estimate yang diperoleh adalah 0,017, sedangkan jika melalui pengaruh tidak langsung atau pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka tambahan nilai koefisien estimate yang diperoleh adalah 0,278. Dengan demikian total effect dari hipotesis ini adalah sebesar 0,295 yaitu pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening atau  $0,017 + 0,278 = 0,295$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung atau  $0,278 > 0,017$ . Artinya hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung, yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memediasi hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru.

**Tabel 11**  
Perbandingan nilai pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Persamaan II)

Uraian	Pengaruh langsung (Direct Effect)	Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)	Total Effect
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru	0,017 (0,134 x 0,134)	0,363 (0,466 x 0,781)	0,380

Sumber : SPSS 21.0 dan Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel perbandingan diatas, dapat dianalisis nilai pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jika Kompensasi secara langsung mempengaruhi Kinerja maka nilai koefisien estimate yang diperoleh adalah 0,017, sedangkan jika melalui pengaruh tidak langsung atau pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka tambahan nilai koefisien estimate yang diperoleh adalah 0,363. Dengan demikian total effect dari hipotesis ini adalah sebesar 0,380 yaitu pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening atau  $0,017 + 0,363 = 0,380$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung atau  $0,363 > 0,017$ . Artinya hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung, yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

**Tabel 12**  
Hasil Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Keputusan
H <sub>1</sub>	Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat.	0,000 < 0,05	Diterima
H <sub>2</sub>	Kompensasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat	0,000 < 0,05	Diterima
H <sub>3</sub>	Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat	0,000 < 0,05	Diterima
H <sub>4</sub>	Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Ranah	0,006 < 0,05	Diterima



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

	Batahan, Kabupaten Pasaman Barat		
H <sub>5</sub>	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat	0,008 < 0,05	Diterima
H <sub>6</sub>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat	0,000 < 0,05	Diterima
H <sub>7</sub>	Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat	0,000 < 0,05	Diterima
H <sub>8</sub>	Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat	0,278 > 0,017	Mediasi
H <sub>9</sub>	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat	0,363 > 0,017	Mediasi

## Kesimpulan

1. Persepsi Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
3. Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
4. Persepsi Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
6. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
7. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru.
8. Hasil *Path Analysis* Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel Intervening menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung, yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memediasi hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru.
9. Hasil *Path Analysis* Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung, yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

## REFERENSI

- [1] R. Rostamy, "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru Di SD Raudlatul Jannah Sidoarjo," 2019.
- [2] T. Handayani, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru," *Utilitas*, vol. 1, no. 1, pp. 24–34, 2015.
- [3] W. Windasari and M. Z. Yahya, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil," *Kelola J. Manaj. Pendidik.*, vol. 6, no. 2, pp. 188–192, 2019, doi:



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p188-192.

- [4] A. Pitri, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Batusangkar,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2017, doi: 10.31851/jmksp.v2i1.1147.
- [5] R. Rismawati and A. B. Saluy, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Global Mulia Bekasi,” *AMAR (Andalas Manag. Rev.)*, vol. 2, no. 2, pp. 42–58, 2018, doi: 10.25077/amar.2.2.42-58.2018.
- [6] M. khafi. Ashar, S. Mujanah, and Murgianto, “pengaruh kompetensi, dukungan organisasi, terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada yayasan pendidikan cendekia utama surabaya,” vol. 04, no. 01, pp. 1–14, 2019.
- [7] T. S. Yulivianto, “JOB Crafting dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 4, pp. 1017–1028, 2019.
- [8] K. Y. Kurniawan, “Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global,” *Agora*, vol. 3, no. 2, 2015.
- [9] D. S. Harahap and H. Khair, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3404.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.700

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).