

Pengaruh Berbagi Pengetahuan, Perilaku Kewarganegaraan dalam Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Marjani¹, Sabaruddin Sondeng², Fitriani³, Mustam⁴
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah
Kendari-Indonesia
Email korespondensi: marjanikp@yahoo.com

Riwayat draf artikel
Diserahkan 26-04-2022
Diterima 17-05-2022

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh hubungan antar variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner/angket, kemudian diolah dengan cara mengedit, tabulasi, sortir, dan interpretasi. Skala liker dan uji instrument validitas dan reliabilitas dilakukan untuk pengukuran data, untuk mencapai tujuan dilakukan pengujian hipotesis, diolah untuk dianalisis menggunakan regresi linear berganda guna untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh antar variabel. Analisis statistik regresi linear berganda pada sampel berjumlah 30 orang (guru) diuji dengan model pengujian uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t). Hasil penelitian ditemukan bahwa berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAS Kurnia Puday.

Katakunci: berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi, budaya organisasi, kinerja guru.

***ABSTRACT:** This study aims to test and determine the effect of the relationship between variables. Data collection techniques used are observation, documentation and questionnaires, then processed by editing, tabulating, sorting, and interpreting. Liker scale and instrument validity and reliability tests were carried out for data measurement, to achieve the purpose of testing hypotheses, processed for analysis using multiple linear regression in order to determine the magnitude of the relationship and influence between variables. Statistical analysis of multiple linear regression on a sample of 30 people (teachers) was tested using the simultaneous test model (F test) and partial test (t test). The results of the study found that knowledge sharing, civic behavior in the organization and organizational culture simultaneously had a positive and significant effect on the performance of SMAS Kurnia Puday teachers.*

***Keywords:** knowledge sharing, citizenship behavior in organizations, organizational culture, teacher performance.*

PENDAHULUAN

Guru di sekolah merupakan elemen yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan organisasi. Berbagi pengetahuan bagi guru, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dan budaya organisasi yang dimiliki guru akan menentukan keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

Berbagi pengetahuan merupakan proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Mengumpulkan pengetahuan dan memberikan pengetahuan dengan cara mengkomunikasikan pengetahuan itu kepada orang lain. Pengetahuan di dalam organisasi perlu dikelola dengan baik dan didokumentasikan dengan baik sehingga menjadi acuan bagi orang lain dalam

mendapatkan pengetahuan yang diperlukan. Di sekolah sebagai institusi pendidikan maka guru menjadi hal yang penting untuk melakukan proses berbagi pengetahuan baik kepada sesama guru maupun dengan siswa sebagai anak didik. Pengetahuan guru yang terdokumentasi dengan baik dapat menjadi acuan bagi guru dan siswa dalam mendapatkan suatu pengetahuan dan menjadi proses penting untuk dilakukan untuk menjaga kelestarian guna mencapai keunggulan kompetitif.

Masni *et al.* (2020) berbagi pengetahuan adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Berbagi pengetahuan merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Salah satu tujuan definisi ini terdiri dari memberikan dan mengumpulkan *knowledge*, dimana memberikan *knowledge* dengan cara mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain apa yang dimiliki personal *intellectual capital* seseorang. Selain berbagi pengetahuan, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah perilaku kewarganegaraan dan budaya organisasi.

Menurut Titisari (2014) menerangkan jika perilaku kewarganegaraan dalam organisasi sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi menyangkut perilaku dari individu dalam sebuah organisasi. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi merupakan perilaku yang dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif (Putra dan Adnyani, 2016).

Budaya organisasi juga memiliki kaitan yang erat dengan kinerja organisasi, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sebuah kebiasaan yang mengatur tentang perilaku yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi. Aranki *et al.* (2019) menyatakan jika perusahaan membangun budaya organisasi yang tepat dapat memberi kenyamanan lebih banyak otoritas untuk membantu mereka menangani aktivitas kerja sehari-hari, budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan organisasi dan budaya organisasi memegang penting dalam mempertahankan pegawai. Dinyatakan juga oleh Arifin (2015) jika budaya organisasi memengaruhi kinerja, dikarenakan identitas, integritas, dan disiplin yang rendah memang berorientasi pada keluaran yang tidak mendorong semangat pegawai.

Rahayu (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Usaha dalam memajukan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan budaya organisasinya. Ramadhan (2017), kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Setiap orang yang bekerja memiliki standar kinerja yang dapat membuat orang terpacu dalam melaksanakan pekerjaannya, ini dimaksudkan agar guru dapat melampaui standar yang ditetapkan. Kinerja bukan

sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai. Di dalamnya terdapat tiga unsur penting yaitu kemampuan, usaha dan kesempatan, yang mana bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Rahayu (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Usaha dalam memajukan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan budaya organisasinya.

Guru merupakan komponen penting dalam sebuah Pendidikan. Oleh karena itu, perhatian untuk guru lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal di sekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang dilaksanakan di sekolah, keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru (Rusmawati, 2013)

Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pembelajaran karena kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan. Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi karena tidak kompetennya seorang guru dalam menyampaikan bahan ajar dalam proses pembelajaran secara tidak langsung berpengaruh terhadap hasil belajar, proses pembelajaran hanya dapat dicapai dengan kompetensi yang ada dalam pribadi guru.

Berbagai penelitian sebelumnya yang dicatat oleh penulis dari jurnal penelitian seperti Saragih (2017) tentang berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru menemukan berbagi pengetahuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian Zahra *et al.* (2020) jika variabel berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Rostamy (2019) mendapati jika perilaku kewarganegaraan dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru tapi Putri dan Utami (2017) mendapati jika salah satu komponen perilaku kewarganegaraan dalam organisasi yakni *courtesy* atau kesopanan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Purwoko (2018) menemukan jika terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru namun Pakpahan (2020) mendapati jika budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penulis memperhatikan fakta pada saat observasi dan wawancara singkat dengan Kepala Sekolah SMAS Kurnia Puday diperoleh masih terdapat guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Terdapat guru yang ada dinilai masih kurang beradaptasi dan kurang bertukar pikiran dengan sesama guru lainnya, guru kadang meninggalkan tugas di saat proses belajar mengajar di kelas, dan guru tidak disiplin dalam administrasi pembelajaran. Fakta-fakta yang diperoleh

tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa guru di SMAS Kurnia Puday menunjukkan kinerja yang rendah, belum menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sebagai guru yang nantinya akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Sebagaimana saat meneliti jika sebagian kinerja guru masih rendah antara lain yaitu guru belum dapat berkerja secara maksimal sebagaimana fungsi guru terhadap siswa karena masih banyak guru yang sering meninggalkan siswa pada saat pembelajaran di kelas, terlebih pada pelajaran praktik sebagian guru tidak mendampingi siswanya, dan masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum pergantian jam pelajaran.

Berbagai kajian pustaka dan hasil penelitian serta fenomena yang telah diperoleh tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai Pengaruh Berbagi pengetahuan, Perilaku Kewarganegaraan dalam Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Kurnia Puday Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang mengungkapkan hubungan dan pengaruh antar variabel, dan dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dan membandingkan dengan teori-teori yang telah ada. Mengingat keberadaan populasi yang terbatas dalam penelitian ini yakni berjumlah 30 guru, maka semua dijadikan responden (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yaitu: observasi, dokumentasi, dan kuesioner/angket (untuk memperoleh data primer). Untuk mengukur kualitas data, dilakukan beberapa tahapan yakni: editing, tabulasi, sortir, interpretasi. Editing atau menghimpun data-data yang diperlukan yang beraskala. Tabulasi yaitu memasukkan data ke dalam tabel untuk untuk selanjutnya menjadi bahan analisis. Sortir yaitu menyortir atau melihat data-data yang telah dikumpulkan untuk digunakan dalam penelitian. Interpretasi yaitu menjelaskan dan menguraikan data-data berdasarkan variabel yang diteliti dalam penelitian. Teknik pengukuran dilakukan juga dengan menggunakan skala liker.

Pengujian validitas digunakan SPSS dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat ukur tersebut valid. Kuesioner dikatakan valid jika *person correlation* lebih dari 0.30 dengan nilai signifikan kurang atau sama dengan 0.05. Dan suatu kuesioner dinyatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu. SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Uji ini dapat menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau handal. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberi nilai $\alpha > 0,60$. Metode analisis data diperlukan untuk mencapai tujuan dan pengujian hipotesis maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan penelitian. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independent yang jumlahnya lebih dari dua. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Variabel Terikat
β_0	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$: Koefisien Regresi
X_1, X_2, X_k	: Variabel bebas
e	: Standar Error

Berdasarkan rumus di atas, maka dalam penelitian ini persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Y	: Kinerja Guru
a	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: Koefisien variabel
X1	: Berbagi Pengetahuan
X2	: Perilaku Kewarganegaraan Dalam Organisasi
X3	: Budaya Organisasi
e	: Standar Error

Uji Hipotesis untuk analisis statistik yang memakai regresi linear berganda, disajikan estimasi tentang adanya kevalidan sehingga diuji dengan model Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t). Uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 26*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* selengkapnya ada pada lampiran dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1		
1	.760 ^a	.577	.535	2.53777	.577	13.650	3		

Coefficients ^a												
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.994	4.269		1.170	.253						
	X ₁	.303	.142	.300	2.135	.042	.530	.386	.273	.831	1.204	
	X ₂	.354	.154	.339	2.296	.030	.590	.411	.294	.752	1.331	
	X ₃	.430	.195	.342	2.207	.036	.629	.397	.282	.682	1.466	

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel berbagi pengetahuan adalah 0.300. Nilai positif mengindikasikan terdapat pengaruh yang positif atau searah antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja guru. Dan dapat diartikan bahwa apabila variabel berbagi pengetahuan semakin baik maka kinerja guru akan semakin baik pula.

Koefisien regresi untuk variabel perilaku kewarganegaraan dalam organisasi adalah 0.339. Nilai positif mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif atau searah antara perilaku kewarganegaraan dalam organisasi terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bahwa apabila variabel perilaku kewarganegaraan dalam organisasi semakin baik maka kinerja guru semakin baik.

Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah 0.342. Nilai positif mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif atau searah antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi semakin baik maka kinerja guru akan semakin baik pula.

Adapun nilai R adalah angka koefisien korelasi sebesar 0,760 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dan budaya organisasi dan kinerja guru sebesar 76.0, hal ini masuk pada kategori kuat.

Nilai R² (R Square) sebesar 0,577 menunjukkan besarnya pengaruh langsung variabel berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 57.7% sehingga pengaruh variabel

lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini adalah 42.3%

Pengujian Hipotesis

Agar dapat membuktikan apakah ada pengaruh berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, maka dilakukan pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan uji simultan atau uji F dapat dilihat pada Tabel 4.12. sebagai berikut:

Tabel 2. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.733	3	87.911	13.650	.000 ^b
	Residual	193.208	30	6.440		
	Total	456.941	33			

Sumber: Data Diolah 2022

Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai 13.650 dengan $F_{\text{signifikan}}$ sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pengaruh berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Setelah melakukan uji simultan, maka akan dilakukan uji secara parsial yang didasari pada tabel 2 sebagai berikut:

Berbagi pengetahuan diperoleh nilai $t_{\text{signifikan}}$ 2.135 dengan nilai $t_{\text{signifikan}}$ sebesar 0.042 artinya lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan berbagi pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi diperoleh nilai $t_{\text{signifikan}}$ 2.296 dengan nilai $t_{\text{signifikan}}$ sebesar 0.030 artinya lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan dalam organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Budaya organisasi nilai $t_{\text{signifikan}}$ 2.207 dengan nilai $t_{\text{signifikan}}$ sebesar 0.036 artinya lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara rasional menunjukkan berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi, budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru SMAS Kurnia Puday. Berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh guru di SMAS Kurnia Puday memungkinkan organisasi menghasilkan ide-ide baru yang digunakan untuk meraih hasil kerja yang baik. Hal tersebut dapat bermanfaat pula untuk pengembangan organisasi guna menciptakan hal baru yang dihasilkan dari rangsangan dan menambah pengetahuan serta kemampuan individu guru. Pada lembaga pendidikan berbagi pengetahuan menjadi proses penting yang harus dilakukan untuk menjaga kelestarian dan mencapai keunggulan kompetitif dalam perannya sebagai pusat *knowledge*, berbagi pengetahuan dalam organisasi sangat menarik bagi peneliti dan praktisi, Zahra *et al.* (2020). Selain Berbagi pengetahuan, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku kewarganegaraan dalam organisasi (Hanapi *et al.*, 2020).

Selain berbagi pengetahuan maka perilaku kewarganegaraan dalam organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Menurut Titisari (2014) adalah perilaku kewarganegaraan dalam organisasi merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Menurut Titisari (2014) menerangkan jika perilaku kewarganegaraan dalam organisasi sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. perilaku kewarganegaraan dalam organisasi menyangkut perilaku dari individu dalam sebuah organisasi. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif (Putra dan Adnyani, 2016).

Budaya organisasi juga memiliki kaitan yang erat dengan kinerja guru, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sebuah kebiasaan yang mengatur tentang perilaku yang harus diikuti oleh setiap anggota. Aranki *et al.* (2019) menyatakan jika sebuah lembaga membangun budaya organisasi yang tepat dapat memberi kepada mereka lebih banyak otoritas untuk membantu mereka menangani aktivitas kerja sehari-hari, budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan organisasi dan budaya organisasi memegang peranan penting dalam mempertahankan pegawai. Dinyatakan juga oleh Arifin (2015) jika budaya organisasi memengaruhi kinerja, dikarenakan identitas, integritas, dan disiplin yang rendah memang berorientasi pada keluaran yang tidak mendorong semangat pegawai.

Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu dari Hanapi *et al.* (2020) yang mendapati jika berbagi pengetahuan dan perilaku kewarganegaraan dalam

organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan jika berbagi pengetahuan dan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi itu baik maka akan meningkatkan kinerja. Ritonga (2020) mendapati dalam penelitiannya, jika terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Pengaruh berbagi Pengetahuan dan Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara rasional menunjukkan berbagi pengetahuan akan meningkatkan kinerja guru SMAS Kurnia Puday. Dalam kajian ini dijelaskan jika para guru SMAS Kurnia Puday telah memiliki kesadaran terhadap pentingnya sumber daya pengetahuan (*knowledge*) sebagai modal intelektual organisasi untuk mencapai keunggulan bersaing semakin tinggi pada saat ini. Pengetahuan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin unggul pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki pihak sekolah, akan semakin tinggi daya saing organisasi.

Aktivitas berbagi pengetahuan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan Aristanto (2017).

Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Wening dan Harsono (2016) berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya hubungan positif antara berbagi pengetahuan dan kinerja, selain itu *berbagi pengetahuan* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Aulia, 2016). Artinya jika berbagi pengetahuan itu baik maka akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan dalam Organisasi dan Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan dalam organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara rasional menunjukkan berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi, budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru SMAS Kurnia Puday.

Robbins dan Judge (2011) menerangkan jika elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra-role*). Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi, bisa terjadi loyalitas karyawan terhadap perusahaan cukup rendah, padahal kompensasi yang diberikan perusahaan sebanding bahkan lebih dengan kontribusi (Suzana, 2017)

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam system pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain perilaku kewarganegaraan dalam organisasi adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh system reward formal. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Ticoalu, 2013).

Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu Fitriastuti (2013) yang mendapati jika perilaku kewarganegaraan dalam organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja maknanya jika perilaku kewarganegaraan dalam organisasi tinggi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara rasional menunjukkan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru SMAS Kurnia Puday. Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi, Febriantina (2018). Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi di sekolah, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi (Anggraeni, 2017).

Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu Fauzi *et al.* (2016) mendapati jika budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Setiap individu dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda yang kemudian akan dia sesuaikan dengan norma dan nilai organisasi. Penerapan budaya organisasi sangat membantu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, maka akan baik pula kinerja guru (Prayoga dan Yuniati, 2019).

SIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan, perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAS Kurnia Puday. Berbagi pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAS Kurnia Puday. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAS Kurnia Puday. Budaya organisasi secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAS Kurnia Puday.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak Guru dan Kepala Sekolah SMAS Kurnia Puday Kabupaten Konawe Bapak, Rektor Universitas Muhammadiyah Kendari, dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan support yang bermanfaat dan arahan-arahan positif dan mendukung dalam penulisan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A. D. (2017). Pengaruh persepsi atas kemampuan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi Terhadap kinerja guru. *Jurnal Faktor UNINDRA*, 4(3), 251-264.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 137-154.
- Arifin, H. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 38-45.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.
- Fitriastuti, Triana. (2013) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Manajemen*
- Hanapi, D. F., Sukomo, S., & Toto, T. (2020). Pengaruh Berbagi pengetahuan Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 105-118.
- Masni, M., Ansir, A., & Sinarwati, S. 2020 Pengaruh Berbagi pengetahuan, Kepercayaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 2(2), 43-53.
- Putra, K. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen*, 5(7).
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 27-34.
- Rahayu, Y. A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Hotel Yusro Jombang* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).

- Ramadhan, A. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Majene. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 3(2), 136-144.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246-256.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior*, New Jersey; Pearson Education Inc
- Rostamy, R. (2019). *Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Rusmawati, V. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(2), 1-19.
- Saragih, S. T. (2017). Pengaruh Berbagi pengetahuan Behavior Dan Inovasi Teknologiinformasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasanindustri Bip. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 9(1).
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Titisari, Purnamie. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Wening, Nur & Harsono, Mugi. 2016. Relationship between berbagi pengetahuan to individual Performance. *International Journal of Research in Business Management*, Vol. 4, Issue 1 : 67 -78.
- Zahra, F., Sunaryo, H., & Khalikussabir, K. (2020). Pengaruh Berbagi pengetahuan Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 1 ARJASA. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(15).