BAB II

KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pusataka

2.1.1 Profesionalisme

2.1.1.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah :

"Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan public"

Profesionalisme menurut Mulyadi (2011) menyatakan bahwa:

"profesi yang menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan anggota profesi, karena dengan demikian masyarakat akan terjamin untuk memperoleh jasa yang dapat diandalkan dari profesi yang bersangkutan".

Kartasasmita (dalam Ayu Retno 2013) bahwa " Profesionalisme dapat diartikan sebagai perilaku, cara, kualitas, yang menjadi ciri suatu profesi atau orang yang profesional".

Profesionalisme (*professionalism),* didefinisikan secara luas, mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang membentuk karakter atau memberi ciri suatu profesi atau orang-orang professional. Menurut Messier, Glover, Prawitt, (dalam Susilawati 2014). Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (Depdiknas, 2003).

2.1.1.2 Dimensi Profesionalisme

Menurut Hall dalam Arumsari (2014) terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi

   Hal ini dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecapakan yang dimiliki.

2. Kewajiban sosial

   Kewajiban sosial merupakan suatu pandangan mengenai pentingnya peranan profesi dan manfaat yang didapatkan baik masyarakat maupun professional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

   Kemandirian dalam hal ini adalah suatu cara pandang seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.

4. Keyakinan pada profesi

   Keyakinan pada profesi merupakan suatu keyakinan bahwa yang paling memiliki wewenang menilai pekerjaan adalah profesional rekan sesama profesi,bukan orang luar yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi

   Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok

kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan.Melalui hal ini para professional membangun kesadaran profesionalnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Profesionalisme

Faktor profesionalisme menurut Djojonegoro (dalam Sadam 2014) adalah:

1. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi.
2. Kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (keterampilan dan keahlian khusus yang dikuasai).
3. Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian khusus yang dimilikinya.

2.1.1.4 Ciri-Ciri Profesionalisme

Ciri dari profesionalisme menurut Pandji Anoraga (dalam Sadam 2014) diantaranya adalah;

a. Menghendaki sitat mengejar kesempurnaan hasil (*perfect result*), sehingga kita dituntut untuk selalu menciptakan mutu
b. Memerlukan kesungguhan dan. ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan
c. Menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai
d. Memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan Iman seperti harta dan kenikmatan hidup

e. Memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

2.1.2 Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)*

2.1.2.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah "istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, OCB mengacu pada konstruk perilaku *extra-role (ERB),* yang didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi yang secara langsung mengarah ke peran harapan itu sendiri" (Darsana, 2013). OCB juga dikenal sebagai "perilaku *extra-role* yang merupakan tindakan melakukan melebihi persyaratan pekerjaan lain, dimana peran ekstra disini berarti kontribusi individu dalam tempat kerja yang melampaui persyaratan peran tertentu dan tidak diakui oleh *system reward"* (Yaghoubi, et al., 2011).

Srirang dan Shweta (dalam Rahmi 2013:41) menyatakan bahwa "OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun". Robbins dan Judge (dalam Rahmi 2013) mengemukakan bahwa "OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif".

Huang (dalam Adiputera 2015) mengemukakan tiga kategori perilaku pekerja, yaitu: (1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi; (2)

harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi; serta (3) melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi, kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)* atau *the extra-role behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* menurut Spitzmuller, Van Dyne & Ilies (dalam Gunawan 2013) adalah suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektifitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Sumiyarsih,et al. (2012) ada lima dimensi OCB, yaitu:

a) *Conscientiousness*, berarti karyawan mempunyai perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat di atas standar minimum yang disyaratkan.

b) *Altruisme*, yaitu kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain.

c) *Civicvirtue*, yaitu partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi, misalnya: selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi.

d) *Sportmanship*, yaitu lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele.

e) *Courtesy*, yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

Dalam pengukurannya ini menggunakan skala Morison (dalam Slamet 2013) yang dapat dijadikan sebagai kisi-kisi instrumen yang dijelaskan sebagai berikut:

Kategori 1 *Conscientiousness* meliputi:

1. Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya,
2. Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai,
3. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya,
4. Berbicara seperlunya dalam percakapan ditelepon,
5. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan,
6. Datang segera jika dibutuhkan,
7. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari,

Kategori 2 *Altruisme* meliputi:

1. Perilaku membantu orang tertentu,
2. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat,

3. Membantu orang lain yang pekerjaannya overload,
4. Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta,
5. Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
6. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan,
7. Menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta,
8. Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan,
9. Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka memiliki permasalahan,

Kategori 3 *Civicvirtue* meliputi:

1. Kemauan untuk bertoleransi tapa mengeluh,
2. Menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat,
3. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi,
4. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu,
5. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

Kategori 4 *Sportmanship* meliputi:

1. Menyimpan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam organisasi,
2. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi,

3. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi,
4. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

Kategori 5 *Courtesy* meliputi:

1. Keterlibatan dalam fungsi –fungsi yang membantu organisasi,
2. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi,
3. Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting,
4. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental,

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *OCB*

Basrah (2012) mengkategorikan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, yakni:

1. Perbedaan Individu

   kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi motivasi, kebutuhan dan nilai individu.
2. Sikap Kerja

   komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, persepsi keadilan dan keadilan organisasional.
3. Faktor-Faktor Kontekstual

karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

2.1.2.4 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ , Podsakoff, dan MacKenzie, (dalam Rahmi 2013) mengenai manfaat OCB terhadap organisasi, yaitu :

1. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer
3. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkordinasi kegiatan tim kerja secara efektif
5. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik
6. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi
7. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan
8. OCB memiliki kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
9. OCB membuat organisasi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (dalam Silfia Apriyanti 2014) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Rivai & Basri(dalam Harsuko 2011).

Sinambela, et.,al (2012) mengemukakan bahwa "kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu". Menurut Harsuko (2011), "kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi".

2.1.3.2 Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Bernandin & Russell (dalam Muizzuddin 2014) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5) *Cooperation* (kerja sama): kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6) *Dependability* (ketergantungan)*:* kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8) *Personal Qualities* (kualitas personal)*:* menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Menurut Schuler dan Jackso (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaanya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang

membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kreteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (dalam Silfia Apriyanti 2014) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (dalam Tien 2012), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2) Penempatan kerja yang tepat
3) Pelatihan dan promosi
4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5) Hubungan dengan rekan kerja
6) Hubungan dengan pemimpin

2.1.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Herman Sofyandi (dalam Romel 2013) adalah "proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan". Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah "sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seserang".

2.1.3.4.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (dalam Aini 2014) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

   Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

   a. Telaah Gaji.

      Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

   b. Kesempatan Promosi.

      Keputusan-keputusan penyusunan pegawai *(staffing)* yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

b. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja *(performance feedback)* merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

d. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

e. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.3.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (dalam Fitriani 2013), mengemukakan bahwa Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

b) Perbaikan kinerja

c) Kebutuhan latihan dan pengembangan

d) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja

e) Untuk kepentingan penelitian pegawai

f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.1.4 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1

Peneliti Terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Tiara Anggia Dewi (2015)	Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-kota Malang.	a) Profesionalisme guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi. b) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi.	1. variabel indepen den 1. 2.variabel dependen.	1. Tempat penelitian 2. variabel indepen den 2.
2.	Ayu Devita sari (2011)	Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sma Muhammadiyah 2 Surakarta)	1)Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan thitung untuk variabel profesionalismenya 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap	1.variabel independen . 2.variabel dependen	1.tempat penelitian 2. variabel indpenden 2.

			kinerja guru. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan thitung untuk variabel motivasi kerjanya (3) Profesionalisme dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surakarta.		
3.	Corry Yohana (2012)	Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja Dan Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smpn Pamulang-Tangerang Selatan.	a. profesionalisme berpengaruh langsung positif terhadap komitmen dengan kata lain profesionalisme tinggi mengakibatkan komitmen organisasi meningkat b. kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap	1.variabel indepnden 1. 2. variabel dependen	1.tempat penelitian 2. variabel indepen den 2 dan 3.

			komitmen organisasi. c. Profesionalisme berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dengan kata lain profesionalisme tinggi mengakibatkan kinerja guru jadi lebih baik d. kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. e. komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.		
4	Dr Eric Chikwerou Amadi (2013)	Professional Development On Teachers' Academic Performance In Secondary Schools In Etche Local Government Area	Professional development is a process of enhancing the capacity of the teachers to be effective and efficient in their ability to accomplish the	1.variabel independen1. 2.variabel dependen	1.tempat penelitian

			predetermined objectives of the school system. Hence varieties of development are initiated in the school system to ascertain the objectives of the national policy on education. For instance, in-service programme represent a veritable medium which aim at correcting certain deficiencies in order to accelerate technological advancement through the educational system. Moreso workshops/conferences/seminars serve as an effective measure of dissemination of information concerning academic practice. It is a form of		

			networking, exchange of ideas and, reflects on others opinions which strengthen inter-institutional collaboration, increase publication records and development of career path endowment. The human component forms the most important of all the resources therein. In the absence of adequate human resources, the best infrastructure, sufficiency of finances and other material inputs will produce unsatisfactory results.		
5	Ita Rachmawati (2013)	Hubungan Antara *Organizational Citizen Behavior* (Ocb) Dan Masa Kerja Dengan Kinerja	Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, maka kesimpulan	1.variabel independen1. 2.variabel dependen	1.tempat penelitiaan 2.variabel independen2

		Guru Sekolah Dasar Negeri Pasca Program Sertifikasi Guru	yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: "Terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dengan kinerja" dan "Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja".		
6	Maria Magdalena Minarsih (2015)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Moral Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Di Kecamat An Pedurungan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Moral terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizationa	1.variabel *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja guru	1.tempat penelitian. 2.variabel independen 1,2dan 3.

			l citizenship behavior. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap org anizational citizenship behavior. Kepemimpin an transformasio nal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Moral tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Organization al citizenship behavior terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.		

7	Linda Kartini Ticoalu (2013) ISSN 2303-1174	*Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	*Organizational Citizenship Behavior (OCB),* dan Komitmen Organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri.	1.variabel indepen den1 2.variabel dependen.	1.tempat penelitian 2.variabel independen 2.
8	Gholamreza Memarzadeh Tehran, Masoumeh Sadat Abtahi, Soheila Esmaeili (2013)	The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Performance of the Staff of Qazvin University of Medical Sciences and Health Services.	More than two decades, the first organ and colleagues of OCB have been expressed through the words. The aim of this study was to investigate the relationship between organizational citizenship	1.variabel indepen den. 2.variabel dependen.	1.tempat penelitian

			behavior and performance of employees of Qazvin University of Medical Sciences and Health Services. The population in this study has included some units to the Qazvin University of Medical Sciences. This study is a descriptive research method will be correlated. In analyzing the data, both descriptive and inferential statistics were used. Descriptive statistics including frequency tables is the mean level of analytic structural equation modeling, confirmatory factor analysis (CFA) and path analysis (Path Analysis) is used. Software used for data		

			analysis software package SPSS version 18 software package LISREL 8.54 version of Windows are. The results show that, in general purpose, due to the OCB altruism, work ethics, sportsmanship and civic behavior has increased the performance. So after, polite and considerate of OCB on employee performance was not affected. So over all research hypothesis is accepted		

2.2 Kerangka Pemikiran

Jika ingin mendapatkan kinerja yang baik maka harus didukung dengan sikap atau perilaku setiap individu yang mendukng terciptanya hasil kinerja yang baik pula seperti profesionalisme dan perilaku kewargaan organisasi *(OCB).* Bila mana jika setiap pegawai melakukan pekerjaannya dengan profesionalisme maka akan berdampak pada hasil atau kinerja yang baik karena menurut Siagian (dalam

Dendi 2013) profesionalisme adalah “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”.

Perilaku yang dapat menunjang kinerja organisasi berikutnya ialah perilaku kewargaan organisasi *(OCB)* karena jika setiap individu dalam organisasi menanamkan perilaku kewargaan organisasi *(OCB)* mereka akan melakukan pekerjaan diluar kewajiban formalnya dengan kesadaran dirinya sendiri namun mendukung organisasi atau perusahaan secara efektif. Menurut Organ (dalam Rahmi 2013) “*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individual yang bersifat bebas *(discretionar*y), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi”.

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dan perilaku kewargaan organisasi *(OCB)* dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memilki sikap atau perilaku profesionalisme dan perilaku kewargaan organisasi *(OCB)* maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan mutu yang tinggi dan dengan kesadaran dirinya sendiri mendukung organisasi atau perusahaan secara efektif sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (dalam kurnain

2013) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.2.1 Hubungan Profesionalisme Dan Kinerja Guru

Profesionalisme menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja (Hampton, 2004).

Corry yohana (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Artinya profesionalisme berpengaruh langsung positif terhdadap kinerja, dengan kata lain profesionalisme tinggi mengakibatkan kinerja lebih baik.

2.2.2 Hubungan Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* Dan Kinerja Guru

Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008).

Adelia Maris (2015) Adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi akan memberikan dampak pada kinerja seseorang. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja organisasi tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.



Gambar 2.1

Paradigma penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta –fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”.

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Profesionalisme cukup baik, Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* cukup tinggi , dan Kinerja Guru pada SDN 1 Parungkuda Sukabumi cukup baik.
2. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 1 Parungkuda Sukabumi.
3. Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SDN 1 Parungkuda Sukabumi.