

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin

Maryani*, Trisniarty Adjeng Moelyati, & Mustofa Marlibatubara

Universitas Muhammadiyah Palembang

*Penulis Korespondensi: aniemaryani254@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the factors that affect organizational citizenship behavior (OCB) and its influence on teacher performance Elementary School (SD) in the territorial waters of Banyuasin. The data of this study using cross section data. The variables are expressed in this research teacher performance, organizational citizenship behavior (OCB), motivation, organizational commitment, job satisfaction. The population in this study sample of 1,140 teachers and 270 teachers in this study. The sampling technique using cluster sampling and analysis techniques using Structural Equation Modelling (SEM) with AMOS program assistance. The results showed that motivation to work but not significant positive effect on OCB, organizational commitment and significant positive effect on OCB, job satisfaction and no significant negative effect on OCB, job motivation positive and significant impact on performance, organizational commitment significantly influence performance, job satisfaction and no significant negative effect on performance, OCB positive and significant effect on performance. The study reveals that the potential of existing OCB can significantly improve the performance of teachers. Education managers should be able to maximize the potential of OCB that has been owned.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Organizational citizenship behavior, kinerja

1. Pendahuluan

Sarana yang digunakan untuk mengakomodir tujuan pendidikan nasional salah satunya adalah sekolah. Sekolah dipandang sebagai sebuah sistem sosial karena terdiri dari seperangkat elemen dan aktivitas yang saling berinteraksi antara yang satu dengan lainnya dan membentuk suatu intensitas sosial. Guru sebagai salah satu sumber daya disekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Guru bertugas membimbing dan mengarahkan siswa untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi perhatian utama dalam pendidikan. Kinerja guru dinilai menjadi faktor penentu dalam meningkatkan prestasi

belajar siswa. Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh pada kualitas kelulusan siswa yang pada akhirnya berpengaruh pula terhadap pendidikan nasional.

Menurut Titisari (2014) mendefinisikan “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi” (p. 74).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Guru diwilayah perairan harus memainkan perannya dengan baik walaupun terhimpit oleh segala keterbatasan yang ada. Guru harus berupaya untuk berkinerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas resmi yang diberikan kepadanya (*in role*) maupun tugas-tugas diluar peran (*extra role*). Berbagai perilaku proporsional atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan oleh organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Organ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi (Budihardjo, 2014, p. 161). OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi membantu karyawan dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi, memiliki sikap toleransi terhadap keadaan yang tidak sesuai tanpa mengeluh, menerima peraturan dan prosedur yang berlaku, melindungi organisasi dari ancaman eksternal.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi yang mempunyai karyawan dengan OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Menurut Organ *et al* (Titisari, 2014, p. 7) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki 5 dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. *Altruism* merupakan perilaku yang membantu orang lain dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi. *Conscientiousness* mengacu pada perilaku seseorang yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan berada di atas persyaratan normal yang diharapkan. *Civic virtue* menunjukkan perilaku keterlibatan individu dalam aktivitas organisasi. *Courtesy* menunjukkan sikap sopan santun dan hormat yang ditunjukkan dalam setiap perilaku. *Sportmanships* menunjukkan seseorang yang tidak suka memprotes atau mengajukan ketidakpuasan terhadap masalah-masalah kecil.

Apabila organisasi mampu menumbuhkan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, maka karyawan akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Dengan demikian perilaku OCB didalam organisasi akan berbanding lurus dengan kinerja organisasi sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya dan dapat bersaing. Begitupun sekolah apabila mendukung faktor-faktor yang

meningkatkan OCB, akan berdampak pada kinerja guru. Yang implikasinya adalah hasil pendidikan yang semakin baik untuk membangun bangsa.

Dari fakta empiris dan fakta aktual yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini adalah “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin”.

2. Kajian Pustaka

Menurut Organ OCB : individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate prompts the effective functioning of the organization. By discretionary, we mean that the behaviour is not an enforceable requirement of the role or the job description, that is, the clearly specifiable terms of the person's employment contract with the organization; behaviour is rather a matter of personal choice, such that its omission is not generally understood as punishable (Budihardjo, 2014, p.161).

Organ mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi (Titisari, 2014, p.5).

Luthans (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (p. 251).

McShane and Von Glinow (2010) menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCBs) - various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context. In other words, companies require contextual performance (OCB) along with task performance.

Aldag dan Reschke mendefinisikan *organizational citizenship behaviors* sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di kerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Titisari, 2014, p.5).

Robbins (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (p.31). OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Menurut Organ peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu :

- a. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.

-
- b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya (Titisari, 2014, p.15).

Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (p. 249).

Meyer dan Allen (Titisari, 2014, p.20) membagi komitmen menjadi tiga kelompok yaitu:

- a. Komitmen afektif
Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada diri karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka.
- b. Komitmen normatif
Komitmen normatif mengacu pada refleksi perasaannya akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang.
- c. Komitmen berkelanjutan
Komitmen yang berkelanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan serta biaya yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior* (OCB).

Locke memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (Luthans, 2006, p.243).

Menurut Sutrisno (2012) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi pada dasarnya memiliki dua komponen yaitu komponen

luar dan komponen dalam. Komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai (p. 109).

Motivasi mendorong individu dengan tindakan supaya dapat menguatkan karakternya. Individu akan mengejar pekerjaannya dan memperlihatkan perilaku supaya memperoleh sambutan atau dukungan sosial dan status individu dimotivasi untuk dapat memenuhi standar pribadinya dan mengejar pekerjaan yang membutuhkan kemampuan khusus, individu akan lebih mengejar tujuan dari perusahaannya dan kemudian akan memperlihatkan perilaku *good citizenship* dalam perusahaan.

Hasibuan mendefinisikan loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Marchelle Soegandhi *et al*, 2013, p. 3).

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. (Wilson Bangun, 2012, p. 231)

Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru (Sofia Hasanah, 2010, p. 93).

Sehubungan dengan peranannya sebagai pendidik dan pengajar, guru harus menguasai ilmu, antara lain mempunyai pengetahuan yang luas, menguasai bahan pelajaran serta ilmu-ilmu yang bertalian dengan mata pelajaran yang diajarkannya, menguasai teori dan praktek mendidik, teori kurikulum, metode pengajaran, teknologi pendidikan, teori evaluasi, psikologi belajar, dan sebagainya. Beberapa keterampilan yang dimiliki guru adalah terampil dalam : (1) menyiapkan bahan pelajaran, (2) menyusun satuan pelajaran, (3) menyampaikan ilmu kepada siswa, (4) menggairahkan semangat belajar siswa, (5) memilih dan menggunakan alat peraga pendidikan, (6) melakukan penilaian hasil belajar siswa, (7) menggunakan bahasa yang baik dan benar, (8) mengatur disiplin kelas, dan berbagai keterampilan lainnya.

3. Metode Penelitian

Menurut waktu pengumpulannya data dalam penelitian ini termasuk kedalam data kerat lintang (*cross section*). Data kerat lintang atau yang biasa dikenal dengan data *cross section* adalah data yang terkumpul pada suatu waktu tertentu untuk memberikan gambaran perkembangan suatu kegiatan atau keadaan pada waktu berlangsungnya penelitian.

Data dalam penelitian ini termasuk ke dalam data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk bilangan. Data kuantitatif sendiri terbagi menjadi dua yaitu data diskrit dan data kontinum. Data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data kontinum. Data kontinum adalah data kuantitatif yang datu sama lainnya berkesinambungan dalam satu garis, data ini diperoleh dari hasil mengukur.

Data kontinum sendiri terbagi menjadi 3 yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval. Data interval adalah data yang berasal dari kategori yang diurutkan berdasarkan suatu atribut tertentu, dimana jarak antara tiap kategori adalah sama.

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Skala pengukuran terbagi menjadi 4 yaitu skala likert, skala guttman, *rating scale*, dan *semantic deferential*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Definisi operasional variabel digunakan untuk menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran, terutama dalam mengartikan variabel yang ada dalam penelitian ini. Definisi variabel dapat dijadikan sebagai landasan berfikir bagi penulis untuk menguraikan atau menjelaskan permasalahan yang akan diungkapkan.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item
Kinerja Guru	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas, maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. (Titisari, 2014 : 73)	1. Perencanaan Pembelajaran	Ordinal	1,2
		2. Pelaksanaan Pembelajaran	Ordinal	3,4
		3. Evaluasi Pembelajaran	Ordinal	5,6
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah perilaku	1. <i>Altruism</i>	Ordinal	7,8
		2. <i>Conscientiousness</i>	Ordinal	9,10
(OCB)	sukarela individu (dalam hal ini guru) yang tidak secara langsung berkaitan dengan sistem pengimbangan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. (Andreas Budihardjo, 2014)	3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i>	Ordinal Ordinal	11,12 13

			Ordinal	14,15
Motivasi Kerja	Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006 : 270)	1. <i>Physiological Needs</i>	Ordinal	16,17
		2. <i>Safety Needs</i>	Ordinal	18,19
		3. <i>Social Needs</i>	Ordinal	20
		4. <i>Esteem Needs</i>	Ordinal	21,22
		5. <i>Self Actualization</i>	Ordinal	23,24
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006 : 249)	1. Komitmen afektif	Ordinal	25,26
		2. Komitmen normatif	Ordinal	27,28
		3. Komitmen berkelanjutan	Ordinal	29,30
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006 : 243)	1. <i>work it self</i>	Ordinal	31,32
		2. <i>supervision</i>	Ordinal	33, 34
		3. <i>workers</i>	Ordinal	35,36
		4. <i>promotion</i>	Ordinal	37,38
		5. <i>pay</i>	Ordinal	39,40

Populasi yang akan dijadikan sumber dalam penelitian ini adalah guru yang terdapat di 5 kecamatan di wilayah perairan kabupaten Banyuasin Tahun Ajaran 2020/2021. Kecamatan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Air Salek, Muara Padang, Muara Sugihan, Muara Telang dan Makarti Jaya yang berjumlah 1.140 guru.

Untuk memperoleh jumlah sampel yang representatif penulis menggunakan rumus *Issac* dan *Michael*. Dari rumus tersebut diperoleh jumlah sampel dari populasi mulai dari 10 sampai dengan 1.000.000 yang terangkum dalam tabel *Issac* dan *Michael*. Berdasarkan tabel tersebut diketahui jumlah sampel untuk populasi sebanyak 1.140 adalah 270 responden.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Dari berbagai teknik sampling yang ada, penulis beranggapan bahwa teknik sampling kelompok (*cluster sampling*) cocok digunakan dalam penelitian ini. *Cluster sampling* digunakan oleh peneliti karena keterbatasan waktu, dana, dan tenaga. Mengingat daerah penelitian merupakan delta yang harus ditempuh melalui perjalanan air. Dengan demikian maka peneliti mengambil 3 wakil kecamatan yaitu kecamatan Air Salek, Muara Padang dan Muara Sugihan.

Dengan demikian maka peneliti mengambil wakil dari kecamatan yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada dalam masing-masing kecamatan tersebut. Oleh karena itu dibutuhkan pemetaan populasi untuk mendapatkan persentase dan jumlah sampel. Pemetaan populasi tersebut seperti Tabel 2 di bawah ini:

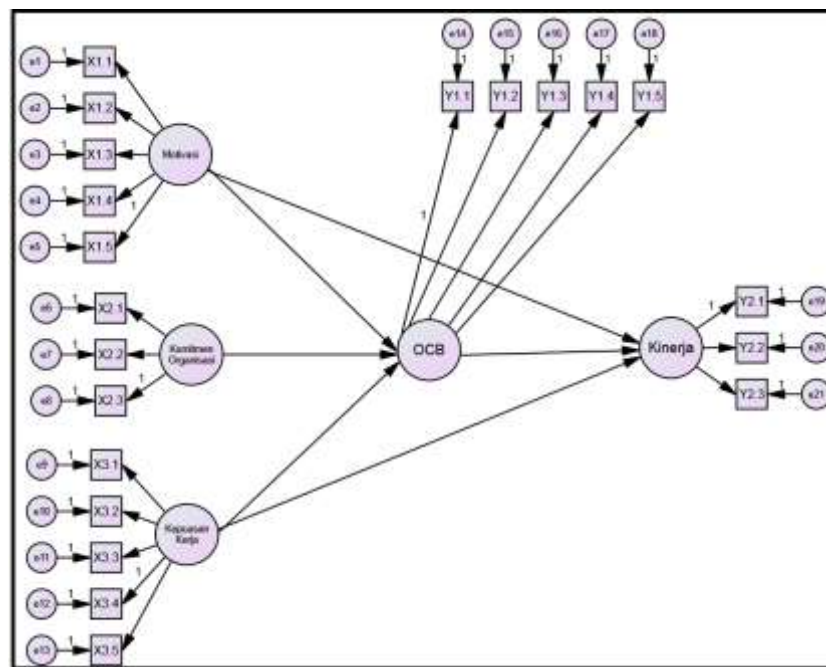
Tabel 2. Pemetaan Populasi dan Sampel Guru Sekolah Dasar (SD)
di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin

Kecamatan	Jumlah Guru	Persentase Sampel	Sampel
Air Salek	243	39%	105
Muara Padang	143	23%	62
Muara Sugihan	238	38%	103
Muara Telang	298		
Makarti Jaya	218		
Total Populasi	1140	100%	270

Data diambil <http://referensi.data.kemdikbud.go.id>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*). Model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) merupakan suatu teknik analisis multivariat yang menggabungkan antara analisis faktor (*factor analysis*) dan analisis jalur (*path analysis*) sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara *multiple* laten variabel independen dan *multiple* laten variabel dependen dengan banyak indikator serta dapat menguji model dengan efek mediator maupun moderator, model dalam bentuk non linear dan kesalahan pengukuran (Garson dalam Latan, 2013, p.1).

Untuk penganalisisan data, digunakan *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket *software* statistik AMOS 21.0. Model diagram alur (*path diagram*) yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

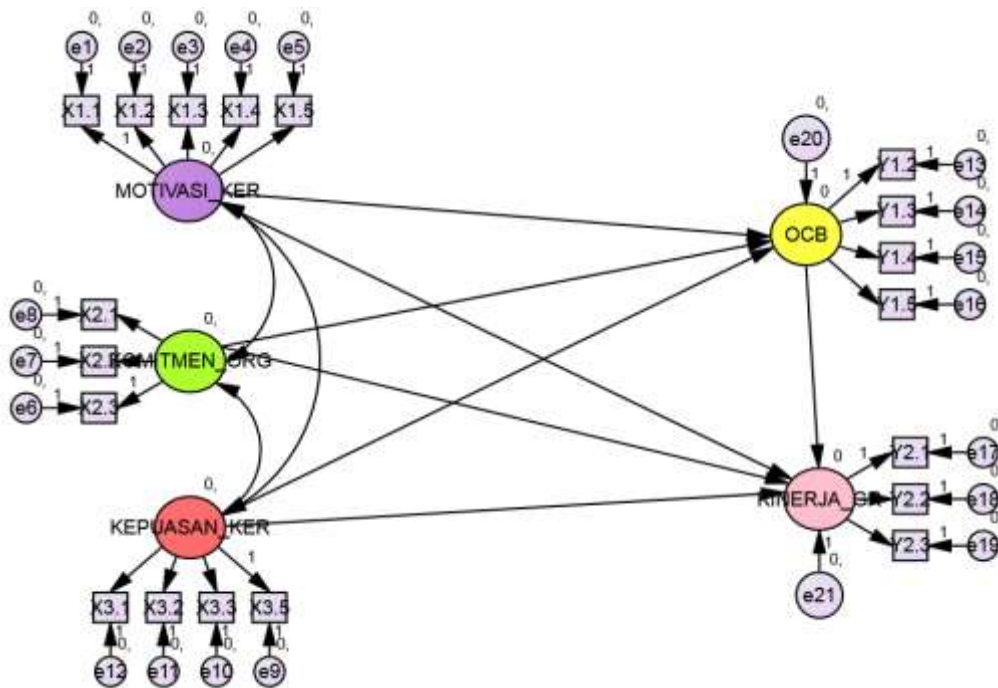


Gambar 1. Model Diagram Alur Penelitian

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Hasil

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*. Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. Hasil Pengujian Structural Equation Model (SEM)

Hasil analisis model persamaan struktural dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* pada Model Persamaan Struktural

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Uji	Keterangan
X2- Chi- Square	Diharapkan kecil	0,000	Baik
PCFI	> 0,50	0,587	Sangat baik
PNFI	≥ 0,50	0,574	Sangat baik
PRATIO	> 0,60	0,830	Sangat baik
RMSEA	≤ 0,06 – 0,08	0,022	Baik
CFI	> 0,90.	0,707	Cukup baik
IFI	> 0,90	0,709	Cukup baik

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa hasil uji *goodness of fit* pada model persamaan struktural menunjukkan data yang fit karena telah memenuhi semua kriteria yang dipersyaratkan. Meskipun terdapat dua kriteria uji yang hasilnya tidak sesuai yaitu CFI dan IFI yang memiliki nilai kurang dari 0,90, yaitu masing-masing dengan nilai 0,707 dan 0,709, namun masih dapat diterima dengan kategori cukup baik sehingga tetap memenuhi syarat. Artinya, data tersebut sesuai dengan model.

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai Critical Ratio (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 4. Pengukuran *Standardized Regression Weight* pada Struktural Model.

		Estimate	S.E.	C.R.	P
OCB	<--- MOTIVASI_KER	6.028	3.544	1.701	0.089
OCB	<--- KOMITMEN_ORG	0.072	0.031	2.331	0.02
OCB	<--- KEPUASAN_KER	-0.534	0.916	-0.583	0.56
KINERJA_GR	<--- MOTIVASI_KER	4.816	2.047	2.353	0.019
KINERJA_GR	<--- KOMITMEN_ORG	-0.098	0.032	-3.042	0.002
KINERJA_GR	<--- KEPUASAN_KER	-0.989	0.614	-1.612	0.107
KINERJA_GR	<--- OCB	0.811	0.213	3.816	0.000

Berdasarkan data pada tabel 4 maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB

Nilai koefisien *standardized regression weight* antara variabel motivasi kerja terhadap variabel OCB adalah sebesar 6,028 dengan *probability* sebesar 0.089 atau $p > 0,05$. Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel OCB pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB tidak terbukti.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Nilai koefisien *standardized regression weight* antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel OCB adalah sebesar 0,072 dengan *probability* sebesar 0,02 atau $p < 0,05$. Ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel OCB pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten

Banyuasin. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB terbukti.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Nilai koefisien *standardized regression weight* antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel OCB adalah sebesar -0.534 dengan *probability* sebesar 0.56 atau $p > 0,05$. Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel OCB pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB tidak terbukti.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Nilai koefisien *standardized regression weight* antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 4.816 dengan *probability* sebesar 0.019 atau $p < 0,05$. Ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti.

e. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Nilai koefisien *standardized regression weight* antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar -0.098 dengan *probability* sebesar 0.002 atau $p < 0,05$. Ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti.

f. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Nilai koefisien *standardized regression weight* antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar -0.989 dengan *probability* sebesar 0.107 atau $p > 0,05$. Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak terbukti.

g. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Guru

Nilai koefisien *standardized regression weight* antara variabel OCB terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0.811 dengan *probability* sebesar 0.000 atau $p < 0,05$. Ini berarti variabel OCB berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti.

Tabel 5 berikut mengungkapkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kinerja guru.

Tabel 5. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)			Kinerja Guru		
	Langsung	Tidak Langsung	Total	Langsung	Tidak Langsung	Total
Motivasi Kerja	1.370	—	1.370	1.030	1.046	2.076
Komitmen Organisasi	0.112	—	0.112	-0.143	0.086	-0.057
OCB	—	—	—	0.763	—	0.763

Tabel 5 memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap OCB sebesar 1,370 lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 0,112. Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja sebesar 1,406 lebih besar dibandingkan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 1,030. Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja sebesar 0,0086 lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar -0,143. Hal ini menunjukkan bahwa pada kasus tersebut motivasi kerja dan komitmen organisasi akan berpengaruh jika di mediasi oleh OCB. Selanjutnya, motivasi kerja memiliki pengaruh total terhadap kinerja sebesar 2,076 , dan pengaruh total komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar -0,057.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berdampak nyata terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak terbukti.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja guru dipersepsikan baik, tetapi tidak berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini bisa disebabkan karena perilaku untuk membantu sesama rekan kerja, sikap toleransi, kepedulian

terhadap sekolah merupakan sikap yang harus mereka miliki tanpa harus diberikan imbalan atau penghargaan sama sekali. Hal ini bisa terjadi karena di wilayah penelitian masih termasuk kedalam daerah perdesaan dimana rasa persaudaran dan solidaritas yang mereka miliki masih sangat tinggi. Hal inilah yang akhirnya terbawa hingga ke lingkungan sekolah. Dan akhirnya mereka menganggap bahwa perilaku yang baik dan sikap toleransi merupakan suatu kewajiban. Sehingga semua dilakukan dengan ikhlas dan senang hati tanpa ada perasaan untuk menuntut imbalan apapun. Sehingga motivasi tidak berdampak nyata terhadap tingkat OCB. Selain itu jika dilihat dari letak geografisnya tempat penelitian merupakan sebuah delta yang di kelilingi oleh sungai maupun selat. Karena letaknya yang cukup jauh dari wilayah perkotaan yang menyebabkan daerah penelitian masih sangat alami dengan tingkat gotong royong dan toleransi yang sangat tinggi.

4.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki para guru maka semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki guru maka akan berdampak pada semakin rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, berarti guru tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan dapat melakukan fungsi kerjanya dengan baik. Karyawan dengan komitmen yang tinggi mampu kontribusi berarti pada organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku positif, seperti misalnya menghindari tindakan, perilaku dan sikap yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan pada pemimpin, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, produktivitas yang tinggi, kesediaan menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan sebagainya.

4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak terbukti.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun para guru merasa puas atau tidak puas atas pekerjaan dan profesi yang dijalani, namun terbukti hal tersebut tidak berdampak terhadap tinggi rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para guru, mereka tetap memiliki karena perilaku untuk membantu sesama rekan kerja, sikap toleransi, kepedulian terhadap sekolah. Kondisi tersebut dapat terjadi karena para guru tinggal di daerah perdesaan dimana rasa persaudaran dan solidaritas yang mereka miliki masih sangat tinggi.

4.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para guru maka semakin tinggi kinerjanya. Begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki guru maka akan berdampak pada semakin rendah kinerjanya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, walaupun pada pembahasan sebelumnya motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tetapi belum tentu mempengaruhi perilaku OCB guru. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan guru akan berpengaruh pada tingkat motivasi kerja guru yang akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja kerja guru.

4.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki para guru maka semakin tinggi kinerjanya. Begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen yang dimiliki guru maka akan berdampak pada semakin rendah kinerjanya.

Dalam penelitian ini dapat diindikasikan bahwa komitmen guru sangat mempengaruhi sikap guru dalam berperilaku di lingkungan sekolah. Hal ini terlihat dari adanya pengaruh yang signifikan antar komitmen organisasi terhadap OCB, begitu pula terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Tingkat komitmen guru yang baik dari individu guru sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Guru yang memiliki komitmen yang baik terhadap profesinya dan sekolah akan memiliki loyalitas terhadap sekolah dan profesinya. Rasa tanggung jawab pada profesi dan sekolah akan meningkatkan kinerja guru.

4.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru. Ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak berdampak nyata terhadap kinerja guru. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak terbukti.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan pengamatan lapangan penulis mengambil kesimpulan bahwa tidak ada perlakuan yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kepuasan kerja. Mayoritas guru-guru yang mengajar disekolah tidak menjadikan penghasilan yang diperoleh dari profesi guru sebagai penghasilan utama melainkan ada sebagai penghasilan tambahan. Guru-guru yang ada sebagian besar berprofesi sebagai petani. Jadi guru-guru tidak mempunyai banyak tuntutan untuk profesi guru yang mereka jalani.

4.2.7. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki para guru maka semakin tinggi kinerjanya. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki guru maka akan berdampak pada semakin rendah kinerjanya.

Organizational Citizenship Behavior yang dimiliki guru dalam penelitian ini mampu memberi peran terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Hal ini berarti bahwa: perilaku menggantikan tugas rekan kerja, perilaku membantu rekan kerja, memikirkan persoalan mereka bersama, sikap sopan dan menunjukkan penghargaan rekan kerja, tanpa kecuali di setiap kondisi, perilaku partisipasi secara bertanggung jawab dalam organisasi, perilaku melakukan hal-hal yang dapat memberikan kesan baik bagi organisasi, meskipun tidak dipersyaratkan, dan perilaku menyelesaikan pekerjaan dengan standar profesional sudah baik. Dengan demikian tingkat OCB yang dimiliki guru dapat meningkatkan efektifitas organisasi, sehingga peran penting OCB sangat diperlukan untuk mencapai peningkatan kinerja guru yang lebih baik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel OCB pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Dalam penelitian ini, baik atau tidaknya motivasi yang dimiliki Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin, tidak akan mempengaruhi tingkat OCB yang dimiliki Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin.

Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel OCB pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Jadi dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi komitmen Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin.

Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel OCB pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Dalam penelitian ini baik atau tidaknya tingkat kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin, tidak akan mempengaruhi tingkat OCB yang dimiliki Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin.

Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Jadi dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Jadi dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin.

Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Dalam penelitian ini baik atau tidaknya tingkat kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin, tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin.

OCB berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. Jadi dapat dinyatakan bahwa semakin OCB yang dimiliki Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, hendaknya pihak pimpinan dan pemerintah sedapat mungkin lebih banyak merangsang guru untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi. Mengingat bahwa komitmen organisasi merupakan variabel penentu dalam meningkatkan OCB Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin.

Mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, hendaknya pihak pimpinan dan pemerintah sedapat mungkin lebih banyak memperhatikan kebutuhan guru baik secara fisik maupun psikologis untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Mengingat bahwa OCB dan motivasi merupakan salah satu variabel untuk dapat meningkatkan kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin.

Bagi penelitian yang akan datang disarankan untuk memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas, atau melakukan penelitian pada guru di daerah lain, sehingga temuan penelitian ini mungkin berbeda dibandingkan dengan penelitian di daerah lain dengan mempertimbangkan perbedaan budaya masing-masing daerah.

Daftar Pustaka

- Antonio, Nio Erick & Eddy M. Sutanto. (n.d). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Cv Supratex,
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Manajemen Penelitian. Rineka Cipta : Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian. Rineka Cipta : Jakarta

- Artiningsih, Dwi Wahyu & Syahdi Rasyid. (2013). Pengaruh *Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 11, No. 3, September 2013, ISSN: 1693-5241, Hal. 365 – 373
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta
- Bogler, Ronit, & Anit Somech. (2004). *Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools*. *Teaching and Teacher Education* 20, 2004, Hal. 277–289
- Budiardjo, Andreas. (2014). *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing
- Chun Hui, Cynthia Lee, & Denise M. Rousseau. (2004). *Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: investigating generalizability and instrumentality*. *Journal of applied psychology*, Volume 89, no. 2, DOI 10.1037/0021-9010.89.2.311, Hal. 311 – 321
- Darto, Mariman. (2014). Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, Volume 10, No. 1, April 2014, Hal 10 – 34
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta : Jakarta
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitriastuti, Triana. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Volume 4, No. 2, 2013, ISSN 2086-0668 (cetak) 2337-5434 (online), Hal. 103-114
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Hasan, Iqbal. (2004). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara : Jakarta
- Hasan, M. Iqbal, (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*..Jakarta :GhaliaIndonesia.
- Hasanah, Dedeh Sofia, Nanang Fatah, & Eka Prihatin. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Kepemimpinan, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao kabupaten Purwakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu. *e-Jurnal Katalogis*, Volume I, No. 1, Januari 2013, ISSN: 2302-2019, Hal. 135-145

- Jayadi. (2012). Kompetensi Guru, *Spiritual Intelligence*, *Self Determination Theory* dan *Organization Citizenship Behavior*. Jurnal Humanitas, Vol. IX, No.2, Agustus 2012 Hal. 174 – 184.
- Kambu, Arius, Eka Afnan Troena, Surachman & Margono Setiawan. (2011). Pengaruh *Leader-Member Exchange*, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan *Organizational Citizenship Behavior*, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, No. 2, Juni 2012, ISSN: 1693-5241, Hal. 262 – 272
- LePine, Jeffrey A, Amir Erez & Diane E. Johnson. 2002. *The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis*. Journal of Applied Psychology, Volume 87, No. 1, 2002, DOI: 10.1037//0021-9010.87.1.52 , Hal. 52–65
- Luthans, Fred. (2006). Prilaku Organisasi, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- McShane and Von Glinow . (2010). *Organization Behavior Emerging Knowledge and practice for the real world – fifth edition*. McGraw-Hill – New York
- Muhdiyanto, & Lukluk Atul Hidayati. (n.d). Efek Moderasi *Self- Efficacy* pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional
- Nadiri, Halil., Cem Tanova. 2010. *An investigation Of The Role Of Justice In Turnover Intentions, Job Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior In Hospitality Industry*. International Journal of Hospitality Management 29, 2010, Hal. 33–41
- Priyatno, Duwi. (2008). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Jogjakarta : MedPress
- Purba, Debora Eflina, & Ali Nina Liche Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior*. Makara, Sosial Humaniora, Voume 8, No. 3, Desember 2004, Hal 105-111
- Randall, Marjorie L, Russell Cropanzano, Carol A. Bormann & Andrej Birjulin . *Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior*. Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav. 20, 1999. Hal. 159-174
- Rini, Diah Puspita, Rusdarti & Suparjo. (2013). Pengaruh komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Volume 1, No. 1 April 2013 ISSN : 2337-6082, Hal. 69 – 88
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya. Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba empat.

- Sambung, Roby, Armanu Thoyib, Eka Afnan Troena, Surachman. (2012). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepribadian, dan profesionalisme dosen terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya terhadap kinerja dosen (Studi pada universitas Palangkaraya). Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, No. 1, Maret 2012, ISSN : 1693-5241, Hal. 12 – 20
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, & Roy Setiawan. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. AGORA Volume 1, No. 1. 2013
- Sugiyono, (2010). Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit. ALFABETA.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta : Bandung
- Sukmawati, Armanu Thoyib, Surachman. (2013). Peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11, No. 4. Desember 2013, ISSN: 1693-5241, Hal. 547 – 558
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Ticoalu, Linda Kartini. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA Volume 1, No.4, Desember 2013, Hal. 782-790
- Titisari, Purnamie. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jakarta : Mitra Wacana Media
- Triningsih, Endang, & Salamah Wahyuni. (2003). Pengaruh atribut kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*. Fokus Manajerial, Volume 1, No. 2, September 2003, ISSN: 1693-3509, Hal. 89 – 101
- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Volume 7, No. 4, Mei 2009. Hal 4.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Williams, Larry J, & Stella E. Anderson. (1991). *Job satisfaction and organizational commitment as predictor of organizational citizenship and in-role behavior*. Journal of Management, Volume 7, No.3, September 1991, Hal. 601 – 617
- Winardi, Jasman J. Ma'aruf dan Said Musnadi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302-0199. Hal. 1-24.
- Wukir, . (2013) . Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Jakarta: Multi Presindo.

Yuwono, Susanto, Kartika Putri Susanto, & Verry Ferdiana. 2014. Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship Behavior* (OCB). Seminar Nasional Dan Call For Paper (Sancall 2014): ISBN: 978-602-70429-1-9 Research Methods And Organizational Studies Hlm. 444-451

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)