

Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Guru

Ulfiah Husni Anjari, Sudjarwo, Hasan Hariri
FKIP Unila: Jln. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng
E-Mail: Husnianjari@yahoo.com; HP : 0852-1070-3696

Abstract : *The aims of this research were to investigate, test and analyze the impact of principal leadership, job environment, and organizational culture on teachers' organizational citizenship behavior (OCB) at Perguruan Taman Siswa in Bandar Lampung City. This research was descriptive quantitative based on data analyses of questionnaires. The sampling teachers are 59 of 70 teacher population. Hypothesis testing used analysis of simple regression and multiple linear regression. In general, the research results show that there are positive and significant impacts of principal leadership, job environment, and organizational culture on teachers' organizational citizenship behavior (OCB) partially and simultaneously.*

Keywords: *Job environment, principal leadership, organizational culture, organizational citizenship behavior (OCB).*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* guru perguruan Taman Siswa di kota Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane serta diperoleh sampel 59. Hasil penelitian secara umum menunjukkan pengaruh positif dan signifikan peran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: budaya organisasi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)* guru

PENDAHULUAN

Saat ini unsur manusia (*man*) atau sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat vital, baik di dalam suatu organisasi secara mikro maupun di dalam suatu negara secara makro (Jalishment, 2015). Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalanya kegiatan di dalam organisasi (Fauzi, 2015). Oleh karena itu SDM memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam suatu organisasi, SDM harus dikembangkan kompetensi dan kapabilitasnya oleh organisasi salah satunya melalui pendidikan (Jalishment, 2015). Organisasi sendiri menginginkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja para pegawai yang bekerja tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas-tugas tertulis saja, tetapi bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka (Putrana, 2016).

Di antara sumber daya manusia yang ada di sekolah, keberadaan dan fungsi guru merupakan hal yang sangat penting. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses pembelajaran, baik di jalur pendidikan formal maupun non-formal. Oleh sebab itu, guru memegang peranan penting dalam melaksanakan pendidikan di sekolah agar berjalan efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Putranti, 2013).

Untuk mengelola manusia secara efektif, perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi manusia berperilaku di tempat kerja. Organisasi yang sukses akan

membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang di sebut dengan *Organizational citizenship Behavior*. Dasar kepribadian untuk OCB ini merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi (Luthans, 2006). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku organisasi yang mencakup faktor kepribadian dan sikap kerja sebagai dasar utama.

Organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas (Dewanggana, 2016). Dalam dunia pendidikan OCB melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi voluntir untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah guru" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat guru dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya (Hardaningtyas, 2005). Jika guru dalam organisasi memiliki OCB, guru dapat

mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan sekolahnya.

Dalam usaha dan mengoptimalkan OCB guru di sekolah, diperlukan dukungan dan peran dari kepala sekolah. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang guru akan membutuhkan adanya dorongan semangat, bimbingan dan arahan dari pimpinan mereka. Stephen P. Robbins mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Fahmi, 2013: 98). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan OCB guru adalah lingkungan kerja, hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal (Weol, 2015). Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada di ruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan

kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dalam pendidikan sekolah juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar guru, antara guru dengan kepala sekolah, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja guru. Penempatan kerja guru yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari kualifikasi guru, kualifikasi merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi sekolah, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi. Akan tetapi di perguruan Taman siswa masih terdapat guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi seperti, guru bahasa Indonesia merangkap mengajar sebagai guru seni.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. 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 di masa yang akan datang (Oemar, 2013). Perilaku OCB dapat ditingkatkan dengan memperkuat budaya organisasi juga pernah dibuktikan oleh Oemar (2013), dan Rini (2013), menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

METODE

Pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif, termasuk jenis penelitian *expost facto*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendiskripsikan pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru sekolah dasar di kecamatan Seputih Banyak sebanyak 70 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *propotionate stratified random sampling*. Sampel penelitian adalah guru sekolah dasar inpres di kecamatan Seputih Banyak sebanyak 59 guru.

Definisi Konseptual Variabel Penelitian

OCB adalah perilaku guru yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif .

Secara konseptual kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dalam hal ini dilihat berdasarkan tugas dan peranan kepala sekolah dalam memimpin sekolah.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja peneliti mensintesis lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik fisik maupun psikis dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalamLingkungna Kerja suatu perusahaan.

Budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisisioner metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji kolmogorov $> 0,05$ berarti berdistribusi normal. Jika signifikan yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikan uji adalah $\alpha = 0,05$.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 = Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

H_1 = Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai signifikan $> 0,05$ dan terima H_1 untuk selanjutnya. Analisis normalitas data ini juga didukung dari normal Q-Q Plot.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas data dari sampel adalah jika uji analisis *One Way Anava*. Kriteria uji homogenitas data dari sampel adalah jika nilai signifikan $> 0,05$, maka varians setiap sampel homogen dan (H_1) ditolak, dan jika nilai signifikan $< 0,05$, maka varians setiap sampel tidak homogen dan (H_0) diterima.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 = varians populasi tidak homogen

H_1 = varians populasi adalah homogen.

Kriteria pengujian tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selanjutnya.

3. Uji Linieritas

Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut:

H_0 = Model regresi berbentuk non linier

H_1 = Model regresi berbentuk linier

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, ada satu cara yaitu dengan menggunakan harga koefisien F hitung pada *linierty* atau F hitung pada *Deviation From Linierity*. Bila menggunakan F hitung:

Tolak H_0 jika nilai Sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selanjutnya. Dalam hal lain H_0 diterima, atau dikatakan linier.

4. Uji Multikolinearitas

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas adalah :

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi

1. Mempunyai angka *Tolerance* di atas ($>$) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas
2. Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10,00 tidak terjadi multikolinieritas

5. Teknik Analisis Data

Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas) dan diolah dengan program SPSS.

Uji Persyaratan Statistik Parametrik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dengan bantuan SPSS dan hasilnya diperoleh sebagai berikut :

Variabel	Sig. (2-tailed)	Kon disisi	Keput usan	Kesimpulan
Peran kepemimpinan KS (X_1)	0,117	0,117 > 0,05	Tolak H_0	Normal
Lingkungan kerja (X_2)	0,564	0,564 > 0,05	Tolak H_0	Normal
Budaya organisasi (X_3)	0,130	0,130 > 0,05	Tolak H_0	Normal
OCB guru (Y)	0,341	0,341 > 0,05	Tolak H_0	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas data, didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel peran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data semua variabel yang diuji berdistribusi normal.

Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas sampel bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi itu bervariasi homogen atau tidak. Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig > 0,05 dan

terima H_0 untuk selainnya. Dengan bantuan program SPSS pada signifikansi 0,05 maka hasilnya adalah sebagai berikut:

Variabel	Sig. (2-tailed)	Kondisi	Keput usan	Kesimpulan
Peran kepemimpinan KS (X_1)	0,235	0,235 > 0,05	Tolak H_0	Homogen
Lingkungan kerja (X_2)	0,463	0,463 > 0,05	Tolak H_0	Homogen
Budaya organisasi (X_3)	0,248	0,248 > 0,05	Tolak H_0	Homogen

Berdasarkan hasil uji homogenitas data, didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel OCB guru (Y) berdasarkan data variabel peran kepemimpinan kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) mempunyai varian sama atau homogen.

Uji Linearitas

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, kriteria ujinya adalah tolak H_0 jika nilai Sig > 0,05 dan terima H_0 untuk selainnya. Adapun pengujian dengan menggunakan SPSS dengan berpatokan pada tabel Anova hasilnya adalah sebagai berikut:

Variabel	Sig.	Kondisi	Keput usan	Kesimpulan
Peran kepemimpinan KS (X_1)	0,403	0,403 > 0,05	Tolak H_0	Linear
Lingkungan kerja (X_2)	0,709	0,709 > 0,05	Tolak H_0	Linear
Budaya organisasi (X_3)	0,091	0,091 > 0,05	Tolak H_0	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, pada semua variabel didapatkan nilai sig. pada *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear antara masing-masing variabel

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria

- Mempunyai angka *Tolerance* di atas ($>$) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas
- Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10,00 tidak terjadi multikolinieritas

Adapun pengujian dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Variabel	Tolerance	VIF	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Peran kepemimpinan KS (X_1)	0,218	4,594	$0,218 > 0,10$ $4,594 < 10,00$	Terima H_0	tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja (X_2)	0,141	7,102	$0,141 > 0,10$ $7,102 < 10,00$	Terima H_0	tidak terjadi multikolinieritas
Budaya organisasi (X_3)	0,158	6,341	$0,158 > 0,10$ $6,341 < 10,00$	Terima H_0	tidak terjadi multikolinieritas

Pembahasan

Secara parsial hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap OCB. Simanjutak dan Calam (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran untuk dapat lebih memberikan dorongan positif bagi bawahan, sehingga bawahan tersebut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan persentase sebesar 83%. Kepala sekolah sebisa mungkin mendorong guru untuk bekerja secara loyal dan mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan sekolah untuk

melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan guru (perilaku ekstra peran atau OCB). Fakta menunjukkan sekolah yang mempunyai guru dengan perilaku OCB memiliki kualitas yang lebih baik.

Selanjutnya Nurhayati (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangatlah berpengaruh dalam menentukan perilaku OCB karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persentase sebesar 79%. Sekolah merupakan suatu lembaga organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dimana lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi sekolah. Guru yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap OCB guru Sekolah Taman Siswa di kota Bandar Lampung.

Organ (2006) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya OCB. Guru yang memiliki sikap positif terhadap budaya organisasi cenderung menyesuaikan diri terhadap situasi sosial, dalam hal ini budaya organisasi itu sendiri. Hal ini dibuktikan dengan persentase sebesar 78%. Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap OCB guru Sekolah Taman Siswa di kota Bandar Lampung.

Selanjutnya secara simultan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya : kepemimpinan kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil sebesar 86%. Kondisi ideal antara kepemimpinan yang ada, lingkungan kerja yang kondusif dan baiknya budaya organisasi yang tercipta secara otomatis akan mempermudah tugas guru dalam mengajar. Kemudahan inilah yang kemudian menimbulkan atau bahkan meningkatkan perilaku OCB guru. Terlebih lagi jika kepala sekolah sebagai seorang pemimpin lembaga sekolah mampu mengakomodir kemauan dan kesulitan guru, maka tentunya guru tidak akan sayang pada tenaganya.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap OCB guru Sekolah Taman Siswa di kota Bandar Lampung

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap OCB guru Sekolah Taman Siswa di Kota Bandar Lampung.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap OCB guru Sekolah Taman Siswa di Kota Bandar Lampung.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap OCB guru Sekolah Taman Siswa di Kota Bandar Lampung.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap OCB guru Sekolah Taman Siswa di Kota Bandar Lampung.

Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru.
Bagi guru hendaknya untuk dapat meningkatkan perilaku OCBnya, karena sebagai seorang pendidik guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga ketika seorang guru mau dan mampu mencurahkan perhatian dan tenaganya dalam melakukan tugas mulianya, niscaya bahwa peningkatan mutu pendidikan pada suatu sekolah tidak sulit untuk terlaksana
2. Bagi kepala sekolah.
Lingkungan kerja dan budaya organisasi sekolah memberikan kontribusi terhadap perilaku OCB guru. Dengan demikian diharapkan kepala sekolah mampu memerankan kepemimpinannya dengan baik dan bijaksana sehingga tercipta kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi sekolah yang menumbuhkan perilaku OCB guru
3. Bagi Yayasan
Bagi yayasan hendaknya menyusun manajemen OCB

yang lebih terstruktur, dengan menyusun manajemen lingkungan kerja dan budaya organisasi, supaya semua guru dapat menampilkan perilaku OCB.

Behavior OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, (2)2.

DAFTAR PUSTAKA

- Jalishment, M. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru SMA Negeri di Sipora Kabupten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1006-1015.
- Putranti, A. D. 2013. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru TK se-Kabupaten Kudus. *Educational*.
- Luthans, F. 2006. Organizational Behavior. *International Edition*, 7th Ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Yoga, P. A. F. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Dewanggana, B. D. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, (2)2.
- Fahmi, I.(2017. Pengaruh Kepribadian Dan Persepsi Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Sma Negeri Se-Kabupaten Karawang. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 1(01).
- Fauzi, M. 2015. *Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour di SMA Negeri 1 Pemekasan*. Jawa Timur: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Weol, D. H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah*, 12 (25). 598-609.
- Rini. 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*, Vol. 1 No. 1.
- Oemar, Y. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship

Behavior (OCB)
Pegawai pada BAPPEDA Kota
Pekanbaru.
*Jurnal Aplikasi Manajemen-
Journal of Applied
Management*, 11(1), 65-76.

Organ, D. P. 2006. *Organizational
citizenship behavior: Its
nature, antecedents, and
consequences*. Sage
Publications.

Nurhayati, D. 2016. Pengaruh
Kepuasan Kerja, Lingkungan
Kerja dan Loyalitas Kerja
Tehadap Organizational
Citizenship Behavior (OCB) (
Studi Kasus Pada PT.
Perwirabhakti Sentrasejahtera
di Kota Semarang). *Journal of
Management*, (2)2, 5-24.