

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN "X"

Devi Diani Intan Izazi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA, email : deviizazi16010664068@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA, email : olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di yayasan pendidikan "x". Penelitian ini merupakan studi sampel jenuh, dimana keseluruhan anggota dari sampel tersebut menjadi subjek penelitian yang berjumlah sebanyak 30 guru. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan bentuk penelitian yaitu korelasional. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Persepsi Dukungan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *pearson product moment*, dari hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,137 ($r=0,137$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di SMK "X" Surabaya. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin tinggi nilai Persepsi Dukungan Organisasi, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*. Sebaliknya, apabila semakin rendah Persepsi Dukungan Organisasi pada guru, maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Guru

Abstract

This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior among teachers at "x" education foundations. This research is a saturated sample study, in which all members of the sample are subject to a total of 30 teachers. Research conducted using quantitative research methods, with a form of research that is correlational. The instrument used in this study was the scale of Perception of Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior. Data analysis in this study used the Pearson product moment, the results of data analysis showed a correlation coefficient value of 0.137 ($r = 0.137$) with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), this indicates that there was no relationship between Organizational Support Perception and Organizational Citizenship Behavior for teachers at the "X" Vocational School in Surabaya. The relationship between the two variables in this study shows a direct relationship, meaning that the higher the value of Organizational Support Perception, the higher the Organizational Citizenship Behavior. Conversely, the lower the perception of Organizational Support for teachers, the lower the Organizational Citizenship Behavior.

Keywords : *Perception of Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Teacher*

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia pendidikan tidak lagi terpaku pada pemerintah saja, namun juga telah berkembang pada organisasi negeri dan swasta yang berlomba-lomba untuk membantu memaksimalkan pendidikan di Indonesia, dengan membuka Yayasan Pendidikan. Menurut Bahri (1996) hakikatnya yayasan Pendidikan didirikan bukan untuk mencari keuntungan, melainkan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang social, keagamaan dan kemanusiaan. Selain itu

Subekti (2005) juga menambahkan bahwa yayasan berada dibawah pimpinan suatu badan pengurus dengan tujuan social dan tujuan tertentu yang legal. Maka dari itu saat ini yayasan pendidikan telah memiliki dasar hukum yang kuat yaitu Undang-Undang No. 28 tahun 2004 tentang Yayasan. Suksesnya sebuah pendidikan bukan hanya bergantung pada upaya pemerintah atau yayasan pendidikan dan peserta didik saja, namun juga bagaimana pendidik dapat berperan maksimal dalam proses kegiatan

belajar mengajar. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang guru pasal 72 ayat (1) bahwa kewajiban guru mencakup kegiatan pokok yaitu melaksanakan pembelajaran atau kegiatan tatap muka terdiri dari kegiatan penyampaian materi, membimbing dan melatih peserta didik terkait dengan materi pembelajaran dalam kegiatan tatap muka. Selain melaksanakan tugas dan kewajiban tertulis yang ditetapkan saja (in role) namun juga perilaku lain diluar job description atau bersifat (extra-role) yang diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan kelanjutan organisasi (Purba & Seniati, 2004). Cipta (2017) juga menyampaikan bahwa perilaku (extra-role) ini memiliki kecenderungan melihat guru sebagai makhluk social yang mempunyai kemampuan empati pada orang lain serta lingkungannya, menyelaraskan nilai-nilai sekitar untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial tanpa mengharapakan suatu imbalan.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang telah dilaksanakan dengan pengawas yayasan pendidikan "x", yayasan pendidikan "x" merupakan salah satu dari beberapa sarana yang dibentuk oleh perusahaan pabrik kertas BUMN yang terletak di Kabupaten Probolinggo, untuk memenuhi kebutuhan para karyawan perusahaan. Perusahaan ini cukup besar dan sempat berjaya pada tahun 90-an. Jayanya perusahaan ini juga berdampak pada kesejahteraan yayasan pendidikan "x", antara lain terpenuhinya gaji guru, dan fasilitas sekolah yang memadai, sehingga saat itu seluruh anak karyawan mendapat pendidikan gratis mulai jenjang TK hingga SMA. Namun satu decade terakhir, perusahaan pabrik kertas BUMN tersebut mengalami collaps, yang mengakibatkan pemutusan kerja karyawan sedikit demi sedikit. Akibat dari banyaknya pemutusan kerja karyawan tersebut, berdampak pula pada keberlangsungan yayasan pendidikan "x". Selama beberapa tahun terakhir, para guru yayasan pendidikan "x" tersebut hanya mengandalkan gaji dari SPP yang dibayarkan oleh para siswa non-karyawan perusahaan pabrik kertas BUMN tersebut.

Hal tersebut menarik untuk diteliti karena meski kondisi yayasan tidak seperti dulu lagi namun dari hasil observasi peneliti, 40 guru tetap menunjukkan perilaku dengan kehadiran (absensi) yang tepat waktu, dan suportif dengan para siswa yang ingin mengikuti olimpiade. Hasil observasi yang dilakukan oleh penulis juga mendukung beberapa statement yang dikatakan oleh pengawas yayasan "x" yaitu tidak adanya keterlambatan kehadiran (absen) guru dan ruang guru terlihat kosong saat jam aktif mengajar (pukul 07.00 – 09.00), yang dapat diartikan bahwa guru menunjukkan kerja yang maksimal.

Perilaku positif guru tersebut selaras dengan konsep OCB oleh Organ pada tahun 1983, yaitu sebuah

perilaku sukarela dan bukan merupakan pekerjaan tertulis. Johns (dalam Kurniawati, 2009) juga memaparkan bahwa terdapat empat karakteristik OCB yaitu (1) pekerjaan yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan; (2) bersifat spontan atau tidak ada yang memerintah; (3) perilaku yang tidak mudah dilihat dan dihargai melalui evaluasi kerja; dan (4) perilaku yang berkontribusi untuk keefektifan organisasi. Sebagai contoh OCB yang telah diwujudkan oleh Universitas Negeri Gorontalo adalah ketika para dosen dengan ikhlas melakukan kegiatan diluar tridharma perguruan tinggi yang menjadi tugas pokoknya (Heldy, 2017). Terlepas dari kompensasi atau imbalan yang lainnya, perilaku OCB individu diluar apa yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi tersebut (Dewi, & Prihatsanti, 2012). Maka dari itu, perilaku tersebut bukanlah perilaku yang wajib dilakukan. Organisasi akan diuntungkan ketika terdapat anggota yang melakukannya, dan jika tidak, mereka tidak akan mendapat hukuman. Menurut Soegandhi (2013) perilaku OCB tidak serta merta muncul, melainkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku tersebut, seperti kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, suasana hati (mood), kualitas interaksi dan persepsi dukungan organisasi.

Secara umum persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai bentuk rasa percaya anggota terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi serta kesejahteraan mereka. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi adalah sebuah bentuk dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan secara keseluruhan oleh anggota mengenai sejauh mana organisasi mereka dapat menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan dan memperhatikan kehidupan anggotanya. Hal serupa juga disampaikan oleh Agustina (2012), bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu kekuatan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk berbuat atau bahkan bekerja lebih baik. Selaras dengan Adib (2019), bahwa apabila organisasi telah memberikan dukungan terhadap anggota, maka anggota akan memiliki perasaan yang mendalam terhadap organisasi sehingga anggota akan melekatkan dirinya pada organisasi sebagai identitas diri dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif. Rhoades dan Eisenberger (2002) juga menambahkan bahwa persepsi dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan dalam penyelesaian sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan tekanan, seperti yang telah dijelaskan diatas.

Menurut hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis di Yayasan Pendidikan "X, dengan metode

observasi menunjukkan bahwa keorganisasian salah satu Yayasan Pendidikan “X” terdapat adanya bentuk dukungan verbal maupun aksi antar guru, serta apresiasi. Pemberian reward atau penciptaan terhadap kondisi kerja yang menyenangkan oleh organisasi itu sendiri mempunyai pengaruh lebih besar terhadap perilaku OCB dibandingkan dengan tuntutan atau tekanan oleh serikat pekerja atau daripada adanya peraturan perundang-undangan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Berdasarkan uraian diatas, menarik perhatian peneliti untuk melihat apakah terdapat suatu hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di Yayasan Pendidikan “X”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Penelitian dengan metode kuantitatif menurut Martono (2012) merupakan pengumpulan data dengan hasil angka dan angka tersebutlah yang akan diolah dan dianalisis guna mendapatkan informasi secara ilmiah.

Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara antara persepsi dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di Yayasan Pendidikan “X” dengan menggunakan analisis korelasional. Teknik analisis pada penelitian ini berguna untuk melihat seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut. Pada penelitian ini variabel bebas ialah persepsi dukungan organisasi dan variabel terikat ialah *Organizational Citizenship Behavior*.

Sampel pada penelitian ini melibatkan guru tetap sebagai subjek penelitian dengan jumlah subjek sebanyak 30 guru dari setiap lembaga pendidikan yaitu TK, SD, SMP, dan SMA. Jumlah subyek yang digunakan untuk uji coba (*try out*) sebanyak 30 guru dan 30 guru untuk subyek penelitian.

Pengambilan data menggunakan instrumen yang berupa skala persepsi dukungan organisasi dibuat berdasarkan teori persepsi dukungan organisasi Eisinger dan Rhoades (2002) dan skala *Organizational Citizenship Behavior* yang dibuat berdasarkan teori *Organizational Citizenship Behavior* Hoffman (2007).

Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi yaitu korelasi *product moment* dari *Carl Pearson* dengan bantuan program SPSS 24.00 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan bantuan SPSS versi 24.00 *for windows*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi dukungan organisasi	30	90	128	115.53	9.677
OCB	30	152	177	165.80	7.024

Berdasarkan pengeolahan data pada tabel 1. menunjukkan besarnya nilai rata-rata pada masing-masing variabel. Pada variabel OCB yaitu 165.80, adapun 177 merupakan nilai tertinggi dan 152 merupakan nilai terendah. Besarnya nilai rata-rata variabel persepsi dukungan organisasi yaitu sebesar 115.53, adapun 128 merupakan nilai tertinggi dan 90 merupakan nilai terendah.

Nilai standar deviasi pada variabel OCB yang melebihi 2 SD yaitu sebesar 7.024 sedangkan pada variabel persepsi dukungan organisasi juga memperoleh nilai standar deviasi yang melebihi 2 SD yaitu sebesar 9.677, hal tersebut diketahui disebabkan oleh faktor demografis seperti usia, dan lamanya masa kerja. Meskipun guru memiliki keberagaman latar belakang yang berbeda, namun guru masih berada dalam kelompok yang homogen dan dibuktikan dengan hasil perolehan pada uji asumsi.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS *Statistics 24.00 for windows*. Data akan berdistribusi normal apabila data tersebut memiliki nilai yang signifikan melebihi 0,05 ($p > 0,05$), dan apabila data memiliki nilai signifikannya yang dibawah 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwasannya data tersebut tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2013).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
OCB	0,200	Distribusi Normal
Persepsi dukungan organisasi	0,110	Distribusi Normal

Berdasarkan pada tabel diatas (tabel 2) yaitu hasil uji normalitas data, besarnya nilai signifikansi pada variabel OCB sebesar 0, 200 dan pada variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,110. Berdasarkan hasil dari nilai signifikansi yang telah diperoleh pada kedua variabel menunjukkan keduanya mempunyai data berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel yaitu variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel OCB.

Data linier apabila nilai signifikansi linieritasnya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan data yang bisa dikatakan linear apabila nilai linearitasnya memiliki signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) Sugiyono (2012).

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji suatu fakta atau kebenaran yang terjadi pada penelitian. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk menguji nilai rill dengan nilai teori sudah yang ada. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 24.00 for windows. Berikut adalah hasil dari perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *pearson product moment*:

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Product Moment

		Persepsi Dukungan Organisasi	OCB
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	0,137
	Sig. (2-tailed)		0,472
	N	30	30
OCB	Pearson Correlation	0,137	1
	Sig. (2-tailed)	0,472	
	N	30	30

Berdasarkan dari uji hipotesis pada tabel diatas, diperoleh hasil 0,137 dengan rentang koefisien korelasi $< 0,20$ yaitu sangat lemah atau tidak memiliki hubungan (Sugiyono, 2012) antara dua variabel tersebut yaitu pada variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan pada nilai signifikansi yang telah diperoleh yaitu sebesar 0,472 di mana nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga H_1 ditolak dan H_0 dapat diterima. Maka, dari proses pengolahan dan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di yayasan pendidikan “x”.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di yayasan pendidikan “x”

Pada penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi “apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di yayasan pendidikan “x”” yang diuji dengan menggunakan korelasi *pearson product*

moment dengan bantuan SPSS versi 24.00 for windows. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya angka signifikansi tersebut memiliki arti dimana variabel persepsi dukungan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak memiliki hubungan dikarenakan sig $> 0,05$ sehingga hipotesis terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* ditolak.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku individu yang berkaitan dengan pekerjaan tambahan, yang dimana melebihi tugas dan tanggung jawab diluar tugas dan pekerjaan pokok mereka. Terdapat lima aspek yaitu *Conscintiousness* (mendengarkan kata hati), *Altruism* (perilaku menolong), *Civic virtue* (tanggung jawab keanggotaan), *Sportmanship* (Sportif), *Courtesy* (rasa hormat) (Bateman & Organ, 1983).

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan beberapa penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Wijaya dan Yuniawan (2017) bahwa variable Dukungan Organisasi memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,255. Artinya semakin baik atau tinggi dukungan organisasi tidak berhubungan dengan meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang. Waileruny (2014) yang juga menjelaskan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Bank Maluku, dikarenakan bahwa apa yang selama ini karyawan kerjakan bagi organisasi atau kontribusi mereka terhadap organisasi maupun rekan kerja, bukan didasari karena adanya dukungan dari organisasi, melainkan karena inisiatif mereka sendiri dan juga mereka merasa bahwa adanya rasa kekeluargaan antar rekan kerja.

PENUTUP
Simpulan

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di yayasan pendidikan “x”. Dibuktikan juga dengan nilai signifikansinya sebesar $r = 0,137$ maka dapat dikatakan apabila persepsi dukungan organisasi yang dimiliki guru tinggi maka OCB yang juga dimiliki guru akan tinggi. Begitupun sebaliknya apabila persepsi dukungan organisasi yang dimiliki guru rendah maka OCB pada guru juga akan rendah.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah didapat, maka penulis memberikan saran-saran untuk dijadikan bahan pertimbangan kedepannya kepada beberapa pihak yang terkat.

Bagi Subjek Penelitian Guru dapat menjadikan bahan refleksi diri dan informasi, sehingga guru dapat meningkatkan aspek *altruism* dengan lebih aware atau peduli dengan lingkungan sekitar terutama saat guru lain berada dalam kesulitan atau halangan, misal membantu menyampaikan tugas pada siswa ketika guru tersebut berhalangan hadir. Tujuannya agar hubungan mutualisme (saling menguntungkan) dapat senantiasa terjaga.

Bagi Pihak Sekolah dapat berupaya untuk memberikan penghargaan atau *reward* terhadap apa yang telah dilakukan para guru, salah satu contohnya adalah penghargaan ketika guru berhasil membimbing para siswa yang akan melaksanakan olimpiade. Selain itu sekolah juga dapat memberikan kesempatan pada setiap guru untuk lebih banyak mengikuti pelatihan atau peningkatan kompetensi guna menunjang keprofesian. menyelenggarakan *training* atau pelatihan.

Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya yang akan melakukan penelitian selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui dan mengungkap faktor apa saja yang juga memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi selain menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengetahui apa saja yang dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada guru. Hal ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan rekomendasi lebih luas untuk pihak sekolah terutama Yayasan Pendidikan agar mampu meningkatkan OCB pada guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adib, Amin., Sari, Erita., & Situmorang, Nina. (2019). *Perceived organizational support* sebagai factor perilaku *organizational citizenship behavior* pada guru. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*. 310-315. <http://seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/download/3439/769>
- Agustina, Hartiwi. (2012). Pengaruh persepsi dukungan organisasi (*perceived organization support*) terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (studi pada sekolah tinggi ilmu ekonomi STIE palangka raya). *Jurnal Sains Manajemen*. 1 (1), 15-29. <http://www.jsm-msmupr.com>
- Alam, Hedy. (2017). *Kinerja dosen*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Anam. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap perilaku keanggotaan (OCB) pada pegawai di yayasan mima nurul huda gondangrejo cakru kencong kabupaten jember. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. 6 (4), 77 – 89.
- <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/467/502>
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinagil, H.K., & Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of industrial, workand organizational psychology: volume 2 organization psychology*. London: SAGE Publications Ltd.
- Ardi, & Sudarma. (2015). Pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai *variable intervening*. *Management Analysis Journal*. 4 (2).
- Ariani. (2008). *Perilaku Kewarganegaraan Organisasional*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Atmaja, Johan. (2019). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap employee performance melalui employee engagement cv sumo surya perkasa di Lombok. *Jurnal Management Bisnis*. 7 (1), 1-6. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8148>
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- _____. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arikunto. (2013). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cipta, Hendhisca. (2017). Pengaruh *perceived organizational support* (POS) dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada guru SD swasta di kecamatan jatiasih kota bekasi. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. 5 (2), 1 - 85. <http://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/pedagogik/article/view/445/347>
- Darmawan. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewi, & Prihatsanti. (2012). Hubungan antara iklim organisasi dan hubungan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SD negeri di kecamatan mojolaban sukoharjo. *Jurnal Psikologi*. 1 (7), 11-17. DOI: 10.14710/jpu.7.1.11-17
- Fauzi, & Surbakti. (2019). Diferensiasi *Organizational citizenship behavior* (OCB): studi empiris factor demografis pada dosen jurusan tarbiyah STAIN gajah putih. *Jurnal Pendidikan Islam*. 4 (1), 41 – 60. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/article/download/2368/1642>
- Jafari, & Bidarian. (2012). *The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior*. *Journal of Social and Behavior Sciences*, 1815-1820.
- Jatmoko, Dwi. (2017). Relevansi kurikulum Yayasan Pendidikan “X” kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan terhdap kebutuhan dunia industri di kabupaten sleman. *Jurnal Pendidikan*

- Vokasi. 3 (1), 1 - 13.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jpu/article/download/1572/1299>
- Kemenkeuham. (2005, Desember 30). Retrieved Oktober 2, 2019, from <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm>
- Kusumajati. (2014). *Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan*. *Jurnal Humaniora*. 5 (1), 62 - 70.
<https://media.neliti.com/media/publications/178056-ID-organizational-citizenship-behavior-ocb.pdf>
- Lubis. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 3 (2), 75 - 84.
<https://ojsapresiasiekonomi.stiepasaman.ac.id/index.php/apresiasiekonomi/article/download/176/221>
- Man, Grace., & Hadi, Cholichul. (2013). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru SMA swasta di Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2 (2), 90-99.
<http://journal.unair.ac.id/filerPDFjpiof7ce5a1828full.pdf>
- Martono, N. (2014). *Metode penelitian kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muiz, Abdul. (2019). Pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (survei pada Yayasan Pendidikan "X" swasta Jakarta Barat). *Research and Development Journal of Education*. 5 (2), 113-130.
<http://journal.lppmuindra.ac.id>
- Purba, & Seniati. (2004). Pengaruh Kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. *Jurnal Sosial Humaniora*, 105-111.
- Putri. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru di perguruan pendidikan nu trate (PPNUT) Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 5 (2), 1 - 6.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/23534>
- Rhoades, & Eisenberger. (2002). *Perceived organizational support: a review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 698-714.
- Siregar, S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumariata, & Mardapi. (2016). Evaluasi kinerja guru SMA dan Yayasan Pendidikan "X" dalam pembelajaran bahasa indonesia. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 25-35.
- Titisari. P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Uno. (2010). *Model pembelajaran: menciptakan proses belajar mengajar yang kreatif dan efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM
- Yuliardi, & Nuraeni. (2017). *Statistika penelitian: plus tutorial SPSS*. Yogyakarta: Innosain.