

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Guru Tetap MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen)**

Dewi Istiqomah

Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: dewiistiqomah265@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada guru tetap MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening, yang mana variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja, variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Penelitian ini populasi yang digunakan adalah guru tetap MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen yang berjumlah 32 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi yang digunakan dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dan alat analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, sobel test dan analisis jalur. Alat bantu yang digunakan untuk pengolahan data adalah menggunakan *IBM SPSS 25.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on organizational citizenship behavior with organizational commitment as an intervening variable on permanent teachers of MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. This study uses three variables consisted of independent variables, dependent variables and intervening variables, which are independent variables namely organizational culture and job satisfaction, dependent variables namely organizational citizenship behavior and intervening variables namely organizational commitment. The study population was 32 permanent teachers of MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. The sampling technique in this study is non probability sampling with saturated sample technique so that the total population used is used as a sample. Data collection techniques in this study used a questionnaire, and data analysis tools used were instrument validity, reliability, classic assumption test, hypothesis test, correlation analysis, sobel test and path analysis. The tool used for data processing is using IBM SPSS 25.0. The results of this study indicate that organizational culture and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational culture does not directly affect organizational

citizenship behavior. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment cannot mediate between organizational culture and job satisfaction with organizational citizenship behavior.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting bagi sebuah organisasi dan sekaligus sebagai modal utama dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pelaksana dari tujuan tersebut. Pada era sekarang ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan termasuk pada dunia pendidikan. Guru merupakan aset penting untuk menunjang mutu pendidikan di sekolah. Syarat dalam menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas yaitu adanya guru yang profesional dalam mengajar. Guru sebagai tenaga pendidik profesional dimana tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Begitu pentingnya peran guru dalam memberikan ilmu pengetahuan pendidikan, sehingga guru dituntut untuk profesional dalam sistem belajar mengajar. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang tenaga pendidik menyatakan bahwa seorang tenaga pendidik profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, memiliki kemampuan mentransformasikan nilai-nilai pengetahuan, memiliki kemampuan menjaga moral anak didik, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus. Pada dunia pendidikan yang semakin dinamis seperti saat ini dibutuhkannya peran tenaga pendidik yang memiliki perilaku *Organizational citizenship behavior*. Munculnya peran ekstra atau biasa disebut dengan *organizational citizenship behavior* di dalam suatu organisasi menjadi hal yang positif, hal ini seperti pada MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen sendiri yang sampai saat ini terus mengalami perkembangan sebagai salah satu sekolah yang berbasis islam.

Dunia pendidikan yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering di kerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan tenaga pendidik yang memiliki perilaku OCB seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta mentoleransi terjadinya kerugian dan gangguan terkait pekerjaan, Robbins dan Judge (2008). Hal ini membuktikan bahwa organisasi yang mempunyai

karyawan yang memiliki perilaku OCB menunjukkan kinerja yang baik, sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Salafiyah Wonoyoso Kebumen berdiri sejak tahun 1951 yang berlokasi di Gg. Walikonang Wonoyoso Bumirejo Kebumen merupakan sekolah yang berbasis islam, yang merupakan pendidikan formal sebagai lanjutan dari sekolah dasar (SD), madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat. Dalam proses pembelajaran di sekolah, seorang guru memiliki peran ganda dalam mendidik yakni sebagai fasilitator pembelajaran anak didiknya dan sekaligus sebagai tenaga pendidik dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan. Selain itu banyaknya tugas guru yang diberikan oleh sekolah baik di dalam sekolah maupun diluar sekolah, dengan memaksimalkan guru-guru yang ada menjadikan para guru untuk memiliki perilaku OCB. Dalam sistem pembelajaran seorang guru membantu anak didiknya dalam berfikir kreatif dan inovatif serta mengembangkan kepribadian siswa yang berakhlak dan bermoral. selain itu, seorang guru diharapkan mampu mengajar sesuai dengan standar kualitas yang dimiliki oleh guru seperti keterampilan bertanya, gaya mengajar sehingga apa yang disampaikan dapat diterima oleh siswanya dengan baik. Guru yang memiliki kualitas dapat mengembangkan potensinya didalam dunia pendidikan. Mendapatkan pendidikan yang berkualitas baik tentunya dibutuhkan tenaga pendidik yang mempunyai perilaku OCB, Karena dengan terbentuknya perilaku OCB tersebut dapat menunjang keberlangsungan guru dalam pencapaian tujuan yang berada di sekolah.

Menurut Garay (2006) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela dari seorang pegawai untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntunagn organisasinya. Adapun menurut Aldag dan Reschke (1997) menyatakan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah bahwa guru di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen mempunyai perilaku OCB, diketahui dimana para guru saling tolong menolong dan siap membantu ketika rekan kerja guru lain membutuhkan bantuan, bersedia menggantikan guru lain apabila guru yang bersangkutan

mengajar berhalangan hadir dengan menitipkan tugas kepada guru pengganti tersebut untuk siswanya, yang mana guru pengganti tersebut akan mendampingi siswanya sampai selesai dalam mengerjakan tugas. Selain itu para guru juga dapat menyelesaikan tugas sekolah seperti kepengurusan kegiatan lomba secara bersama-sama, seperti halnya dalam kegiatan lomba di luar instansi dengan mengirinkan siswanya untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan lomba tersebut serta adanya guru pendamping yang membantu siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, Tanpa disadari bahwa adanya perilaku OCB menjadikan para guru MTs Salafiyah Wonoyoso seperti keluarga sendiri, dan saling bantu-membantu dalam meningkatkan efektivitas sekolah.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Yuniawan (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan OCB. Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Adapun menurut Robbins dan Judge (2010) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa fenomena budaya organisasi di MTs Salafiyah Wonoyoso dilihat dari adanya semua para guru yang ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan kegiatan sekolah pada saat ada kegiatan rapat, selain itu para guru yang ada di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen berkaitan dengan tugas sekolah dapat dilakukan dengan bekerjasama antara guru lain seperti kerjasama dalam membuat rancangan kegiatan sekolah dengan membentuk panitia seperti pada kegiatan perkemahan, mabit, ziaroh dan susunan acara yang akan di adakan oleh sekolah yang dilakukan secara bersama-sama oleh para guru, serta adanya para guru MTs Salafiyah yang berkumpul dalam membuat perangkat pembelajaran pada setiap masing-masing mata pelajaran di dalam satu ruangan. Adanya budaya organisasi yang diterapkan dengan baik maka dapat menciptakan pengalaman tersendiri bagi suatu organisasi. OCB selain dipengaruhi oleh budaya organisasi juga dapat dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai *predictor* utama OCB, karena karyawan yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi OCB.

Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang

berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Hal ini karena kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman.

Fenomena kepuasan kerja guru yang ada di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen, bahwa kepuasan kerja guru dilihat dari adanya para guru yang mengajar sesuai dengan bidangnya dan melakukannya dengan baik sesuai kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut, hal ini apa yang dilakukan dan dikerjakannya dengan baik, guru merasa puas akan tindakannya. Selain itu adanya hubungan yang baik antara atasan dan sesama rekan kerja di tempat kerja, serta adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen, walaupun antara guru laki-laki dan guru perempuan memiliki ruang yang berbeda, ruang-ruang tersebut dipisahkan dengan kaca dan kayu namun komunikasi antara keduanya terjalin dengan baik, dan walaupun jika ada perselisihan antara keduanya maka saat itu juga guru menyelesaikan permasalahannya tersebut. Hal ini akan membuat guru tersebut merasa puas dan merasa berarti bagi pekerjaannya. Oleh karena itu terbukti bahwa kepuasan yang dirasakan oleh guru dapat meningkatkan kontribusi terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi menurut Dewi dan Suwandana (2016), komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Seorang yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi maka akan mempunyai rasa sangat berarti pada kontribusi ditempat mereka bekerja. Komitmen organisasi menentukan seberapa jauh komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins & Judge (2008) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan ketika seorang pegawai berpihak kepada suatu organisasi tertentu dengan tujuan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi berkaitan dengan rasa loyalitas pegawai terhadap organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi dan kuat maka akan menciptakan hasil kerja yang baik terhadap organisasi tersebut. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, Guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen memiliki komitmen organisasi yang mana para guru yang ada di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen mematuhi nilai-nilai prosedur dan peraturan yang ada di sekolah berdasarkan hasil keputusan bersama dan dijalankan dengan baik, Selain itu guru juga aktif dalam kegiatan rapat tahunan, apabila ada guru yang memiliki kepentingan di luar organisasi, maka guru tersebut harus memilih antara ikut rapat tahunan atau memilih kepentingan di luar

organisasi. Apabila memilih kepentingan diluar organisasi harus ada catatan bahwa kepentingan tersebut harus dijelaskan secara jelas pada atasan. Komitmen yang dimiliki oleh guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen juga ditunjukkan pada saat kegiatan belajar mengajar disekolah, seorang guru dapat menciptakan suasana kondusif dan tenang dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga adanya komitmen yang dimiliki guru tersebut, guru tetap ingin berada pada organisasi tersebut.

Guru yang mempunyai komitmen tinggi dalam mencapai visi dan misi organisasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Guru yang berkomitmen tinggi cenderung akan membantu rekannya sesama guru lain demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Komitmen organisasi di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen dilihat dari seluruh guru yang mengemban tugas di organisasi tersebut dilakukan dengan rasa penuh tanggung jawab, para guru juga mematuhi nilai-nilai prosedur yang ada di dalam organisasi berdasarkan hasil keputusan bersama. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tetap MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen)”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dapat di definisikan bahwa *Organizational citizenship behaviour* semakin meningkat. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor dimensi budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu penelitian ini disarankan untuk menjawab pertanyaan berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTS Salafiyah Wonoyoso Kebumen?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang hendak dicapai berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Mengetahui pengaruhkepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
5. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
6. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.

KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Garay (2006) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela dari seorang pegawai untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntunagn organisasinya. Menurut Organ dalam Rahayu (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu:

- a. *Altruism* (kerjasama tim)
- b. *Concientiousness* (disiplin dalam bekerja)
- c. *Sportmanship* (tidak mengeluh dalam bekerja)
- d. *Courtesy* (menjaga citra perusahaan)
- e. *Civic Virtue* (profesional dalam menggunakan aset)

Komitmen Organisasi

Menurut Robbin dan Judge (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Kuntjoro (2002) dalam Logahan dan Aesaria (2014) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi yaitu:

- a. *Organization Identification* (Identifikasi Organisasi)
- b. *Job Involment* (Keterlibatan Kerja)
- c. *Organization Loyalty* (Loyalitas Organisasi)

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan oganisasi lainnya Menurut Robbins dan Coutler (2010) terdapat tujuh indikator yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko

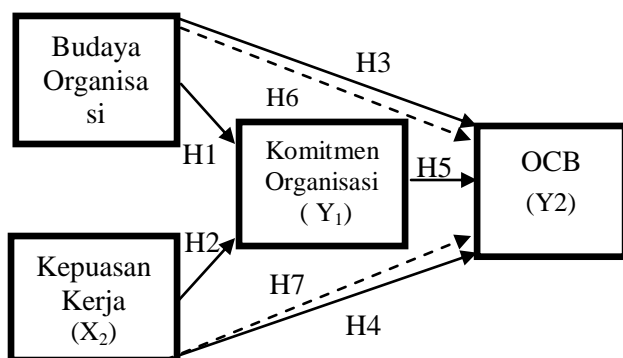
- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail
- c. Keagresifan
- d. Kemantapan/stabilitas
- e. Orientasi hasil
- f. Orientasi orang
- g. Orientasi tim

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2002) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dilihat dari mana pegawai memandang pekerjaan mereka Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008) yaitu:

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Moral kerja
- d. Kedisiplinan
- e. Prestasi kerja

MODEL EMPIRIS



Berdasarkan model empiris diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
- H2: Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
- H3: Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
- H4: Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
- H5: Komitmen Organisasi diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
- H6: Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
- H7: Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas, 1 (satu) variabel intervening dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat (*dependent*) yaitu OCB, variabel bebas (*independent*) yaitu Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan Variabel Intervening yaitu Komitmen Organisasi. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Guru Tetap MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen berjumlah 32 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka dan wawancara. sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji heterokesdastisitas dan uji normalitas), uji parsial (uji t), koefisien determinasi, analisis korelasi, sobel test dan analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini alat bantu yang digunakan untuk pengolahan data yaitu berupa program aplikasi *IBM SPSS 25.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi. Berikut adalah hasil dari pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Ghozali (2018). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349) pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Ghozali (2009). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel budaya organisasi sebesar 0,793, variabel kepuasan kerja sebesar 0,769, variabel komitmen organisasi sebesar 0,726 dan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,759. Berdasarkan hasil pengitungan tersebut bahwa pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Tabel 1. Hasil Multikolonieritas Struktural I

Variabel Bebas	Collinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0,495	2,020	Bebas Multikol
Kepuasan kerja	0,495	2,020	Bebas Multikol

Tabel 2. Hasil Multikolonieritas Struktural II

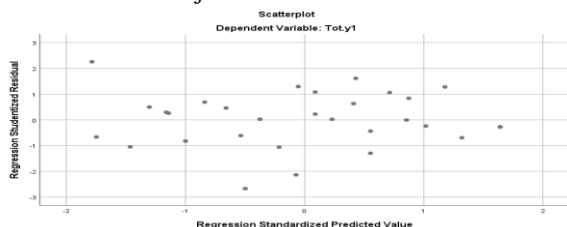
Variabel Bebas	Collinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0,419	2,388	Bebas Multikol
Kepuasan kerja	0,343	2,914	Bebas Multikol
Komitmen Organisasi	0,325	3,076	Bebas Multikol

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $Tolerance \geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel bebas.

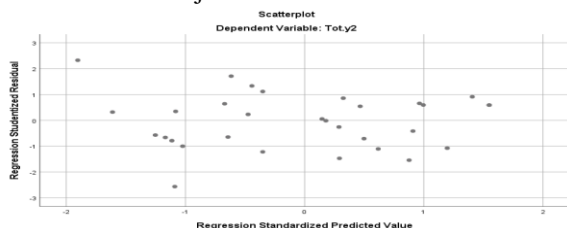
2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas Struktural I



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Struktural II

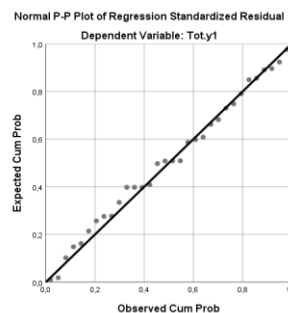


Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola dan titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas, maka model regresi tersebut dapat dipakai.

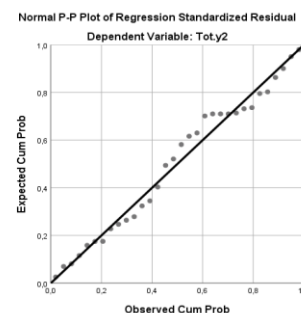
3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, Ghazali (2009).

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas Struktural I



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas Struktural II



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (data) disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normal.

Uji Hipotesis

1. Uji parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Penelitian ini digunakan dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3. Hasil uji t Struktural I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,837	2,008		,915	,368
Budaya Organisasi	,266	,116	,346	2,297	,029
Kepuasan Kerja	,501	,140	,539	3,581	,001

a. Dependent Variable: Tot.y1

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa:

a. Budaya Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y_1)

Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,297 > t_{tabel} sebesar 2,04227 ($2,297 >$

2,04227), dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_1).

b. Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y_1)

Berdasarkan tabel IV-12 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,581 > t_{tabel}$ sebesar 2,04227 ($3,581 > 2,04227$), dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_1).

Tabel 4. Hasil Uji t Struktural II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,380	1,498		,254	,802
Budaya Organisasi	,159	,093	,207	1,717	,097
Kepuasan Kerja	,425	,124	,459	3,443	,002
Komitmen Organisasi	,325	,137	,326	2,380	,024

a. Dependent Variable: Tot.y2

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa:

a. Budaya Organisasi (X_1) terhadap OCB (Y_2)

Berdasarkan uji t pada tabel IV-13 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1,717 < t_{tabel}$ sebesar 2,04523 ($1,717 < 2,04523$), dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,97 > 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y_2).

b. Kepuasan Kerja (X_2) terhadap OCB (Y_2)

Berdasarkan uji t pada tabel IV-13 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,443 > t_{tabel}$ sebesar 2,04523 ($3,443 > 2,04523$), dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y_2).

c. Komitmen Organisasi (Y_1) terhadap OCB (Y_2)

Berdasarkan uji t pada tabel IV-13 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,380 > t_{tabel}$ sebesar 2,04523 ($2,380 > 2,04523$), dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (Y_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y_2).

2. Koefisien Determinansi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinansi Struktural I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,675	,652	1,18724

a. Predictors: (Constant), Tot.x2, Tot.x1

b. Dependent Variable: Tot.y1

Berdasarkan hasil koefisien determinasi di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,652 atau dapat diartikan sebesar 65,2% komitmen organisasi pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinansi Struktural II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,829	,811	,87311

a. Predictors: (Constant), Tot.y1, Tot.x1, Tot.x2

b. Dependent Variable: Tot.y2

Berdasarkan hasil koefisien determinasi di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,811 atau dapat diartikan sebesar 81,1% OCB pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan komitmen organisasi (Y_1) sedangkan sisanya adalah sebesar 18,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran korelasi satu variabel dengan variabel lain. berikut tabel hasil analisis korelasi :

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi

Correlations

	Tot.x1	Tot.x2	Tot.y1
Tot.x1 Pearson Correlation	1	,711**	,729**
Sig. (2-tailed)		,000	,000
N	32	32	32
Tot.x2 Pearson Correlation	,711**	1	,785**
Sig. (2-tailed)	,000		,000
N	32	32	32
Tot.y1 Pearson Correlation	,729**	,785**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas angka korelasi antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,711 yang berarti bahwa korelasi antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja kuat dan searah (karena hasilnya positif), dan antara korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar 0,000.

Sobel Test

Uji sobel untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M).

Tabel 8. Hasil Sobel Test I

Test Statistic	Std.Error	p-value
1.64874386	0.05243386	0.09920012

Berdasarkan hasil sobel test I menunjukkan bahwa test statistic < t.tabel sebesar 1,648 < 2,042 dan p-value > alpha yaitu 0,09 > 0,05 maka variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai variabel intervening.

Tabel 9. Hasil Sobel Test II

Test Statistic	Std.Error	p-value
1.97726555	0.08234857	0.04801162

Berdasarkan hasil sobel test II menunjukkan bahwa test statistic < t.tabel sebesar 1,977 < 2,045 dan p-value < alpha yaitu 0,04 > 0,05 maka variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai intervening.

Analisis Jalur

Analisis Jalur struktural I

$$Y_1 = 0,346 X_1 + 0,539 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{yaitu } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,675} = \sqrt{0,325} = 0,570$$

Analisis Jalur struktural II

$$Y_2 = 0,207 X_1 + 0,459 X_2 + 0,326 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{yaitu } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,829} = \sqrt{0,171} = 0,413$$

Penghitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

$$1. X_1 \rightarrow Y_1 = 0,346$$

$$2. X_2 \rightarrow Y_1 = 0,539$$

$$3. X_1 \rightarrow Y_2 = 0,207$$

$$4. X_2 \rightarrow Y_2 = 0,459$$

$$5. Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,326$$

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

$$1. X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,346 \times 0,326) = 0,112796$$

$$2. X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,539 \times 0,326) = 0,175714$$

Pengaruh Total (*Total Effect*)

$$1. X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,346 + 0,112) = 0,458$$

$$2. X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,539 + 0,175) = 0,714$$

Pembahasan

- Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,297 > t_{tabel} sebesar 2,04227 (2,297 > 2,04227), dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,029 < 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_1). Hal ini mengidentifikasi bahwa budaya organisasi yang baik atau tinggi seperti para guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan rapat dapat meningkatkan komitmen, sehingga dengan adanya budaya yang baik maka adanya keinginan guru untuk tetap dipekerjakan oleh organisasi.
- Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,581 > t_{tabel} sebesar 2,04227 (3,581 > 2,04227), dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_1). Hal ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru seperti puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan baik karena sesuai dengan kemampuannya, hubungan yang baik antara rekan guru, sehingga para guru tetap ingin bersama organisasinya tersebut kuat karena merasa cocok diorganisasi tersebut.
- Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 1,717 < t_{tabel} sebesar 2,04523 (1,717 < 2,04523), dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,97 > 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap OCB (Y_2). Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya budaya organisasi yang ada di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen tidak akan mempengaruhi tingkat perilaku OCB pada guru MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen, hal ini dikarenakan para guru yang menganut nilai-nilai dalam organisasi dalam melakukan pekerjaannya tidak secara langsung berpengaruh terhadap perilaku OCB dalam hal

melakukan pekerjaannya, karena budaya organisasi terbatas pada keyakinan individu terhadap organisasi.

4. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,443 $> t_{tabel}$ sebesar 2,04523 (3,443 $>$ 2,04523), dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y_2). Hal ini bahwa profesi guru membuat mereka puas terhadap pekerjaannya karena memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dari kepuasan yang dirasakan oleh guru dapat memunculkan perilaku ekstra diluar pekerjaannya.
5. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,380 $> t_{tabel}$ sebesar 2,04523 (2,380 $>$ 2,04523), dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (Y_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y_2). Hal ini bahwa komitmen organisasi yang dimiliki para guru seperti aktif dalam mengikuti rapat tahunan yang diadakan organisasi, maka guru merasa terlibat dalam organisasi dan mudah memunculkan perilaku sukarejanya dengan cara membantu rekan kerjanya agar dapat bekerja lebih efisien.
6. Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan kalkulator sobel test yaitu test statistik $< t$ tabel menunjukkan sebesar $1,648 < 2,042$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,09 > 0,05$ yang berarti bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru tetap MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi perantara variabel budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*.
7. Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan kalkulator sobel test yaitu test statistik $< t$ tabel menunjukkan sebesar $1,977 < 2,045$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,04 < 0,05$ yang berarti bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru tetap MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi perantara variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi, selanjutnya hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh hasil berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Berarti bahwa

budaya organisasi yang baik atau tinggi seperti para guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan rapat, dapat meningkatkan komitmen, sehingga dengan adanya budaya yang baik maka adanya keinginan pegawai untuk tetap dipekerjakan oleh organisasi.

2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru seperti puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan baik karena sesuai dengan kemampuannya, hubungan yang baik antar rekan guru, sehingga para guru tetap ingin bersama organisasinya tersebut kuat karena merasa cocok diorganisasi tersebut.
3. Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Mts Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya budaya organisasi yang ada di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen tidak akan mempengaruhi tingkat perilaku OCB, hal ini dikarenakan para guru yang menganut nilai-nilai dalam organisasi dalam melakukan pekerjaannya tidak secara langsung berpengaruh terhadap perilaku OCB, karena budaya organisasi terbatas pada keyakinan individu terhadap organisasi.
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Hal ini berarti bahwa profesi guru membuat mereka puas terhadap pekerjaannya karena memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dari kepuasan yang dirasakan oleh guru dapat memunculkan perilaku ekstra diluar pekerjaannya.
5. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi yang dimiliki para guru seperti aktif dalam mengikuti rapat tahunan yang diadakan organisasi, maka guru merasa terlibat dalam organisasi dan mudah memunculkan perilaku sukarejanya dengan cara membantu rekan kerjanya agar dapat bekerja lebih efisien.
6. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut menyatakan komitmen organisasi tidak dapat menjadi perantara variabel budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*.
7. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut menyatakan komitmen organisasi tidak dapat menjadi perantara variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, guru merasa bahwa dirinya telah dipekerjakan di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu manajemen atau sekolah MTs Salafiyah Wonoyoso Kebumen harus meningkatkan dan menambah keaktifan para guru dengan cara melibatkan para guru dalam kegiatan rapat, pertemuan audiensi dengan para guru dan diskusi, sehingga para guru merasa terlibat di dalam organisasi.
 2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB, yakni guru merasa bahwa dirinya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja organisasi perlu untuk memperhatikan apresiasi terhadap prestasi kerja guru terhadap pekerjaannya dengan cara diberi imbalan atau kompensasi dan penghargaan.
 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB. Oleh karena itu untuk meningkatkan budaya organisasi, organisasi perlu meningkatkan dan mendorong performa/kinerja para guru terhadap kemantapan di dalam pekerjaannya dengan cara semua guru ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan sekolah, diberi kesempatan untuk berbicara dan memberikan pendapatnya di dalam forum rapat.
 4. *Organizational citizenship behavior* sebagai perilaku yang secara disadari dan tanpa disadari muncul diluar pekerjaannya dengan tujuan mencapai efektivitas organisasi. Kesiediaan dalam membantu rekan kerja, kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas sekolah. Oleh karena itu untuk meningkatkan perilaku OCB yang dimiliki oleh guru yaitu dengan cara meningkatkan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
 5. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengeksplorasi variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan melibatkan variabel lain seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, keadilan organisasi, karena pada penelitian sebelumnya variabel tersebut terbukti dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
 6. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian di berbagai wilayah yang akan dijadikan tempat penelitian seperti perusahaan manufaktur dan UMKM (*home industry*)
 7. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkombinasikan metode penelitian seperti wawancara, survey dan observasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang diperoleh
- Value To The Organization*". Center For Organization Effectiveness, Inc. 608/833-3332. Pp. 1-8.
- Dewi, N. L. P. Y. A. dan Suwandana, I. G. M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasioal Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.9.
- Garay, H.D.V. 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi, *SINERGI, Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol.8, No.1, Januari 2006.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- _____, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* . Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BFEE: Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu S. P. 2008. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Logahan, J.M. dan Aesaria, S. M. 2014. Budaya organisai dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN-Ciputat. *Binus Bussines Review*, Vol.5, No.2, 551-563.
- Rahayu, E. S. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.52, No.1
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan M. Coutler. 2010. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sumberdaya.ristekdikti.go.id. *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Diambil dari <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen>. Diakses tanggal 3 November 2019
- Wijaya, N. A, dan Yuniawan, A. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Vol.6, No.4, 666-678

DAFTAR PUSTAKA

Aldag, R dan Reschke, W. 1997. *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its*