**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR***

**PADA GURU**

**Bagas Marantika & Alimatus Sahrah**

Alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**Abstrak**

Sumiyarsih (2012) menekankan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat diperlukan dan penting bagi berfungsinya organisasi.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* pada guru. Subjek penelitian adalah guru SMK Muhammadiyah 1 Moyudan sebanyak 60 subjek. Berdasalkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi *product moment (pearson corelation)* sebesar 0.377 (p ≤ 0.010) artinya terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dan *organizational citizenship behaviour,* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0.142, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 14.2% terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* dan sisanya 85.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour*

***ABSTRACT***

*Sumiyarsih (2012) emphasizes that cooperative and mutually beneficial behaviour outside the formal requirements is indispensable and essential to the proper functioning of the Organization This research aims to determine the relationship between climate organization with organizational citizenship behaviour to teachers. The research subject is the teacher of SMK Muhammadiyah 1 Moyudan as many as 60 subjects. Based on the results of the analysis, obtained the correlation value product moment (Pearson corelation) of 0377 (P ≤ 0.010) means there is a relationship between the organizational climate variable and organizational citizenship behaviour, so that the hypothesis presented in This research was received. The hypothesis received in this study indicates that the coefficient of determination (R ²) is 0142, it indicates that the organizational climate variable provides an effective contribution of 14.2% to the organizational citizenship variable Behaviour and the remaining 85.8% are influenced by other factors that are not examined in this study such as personality and mood, perception of organizational support, perception of subordinate superiors, employment, and the type of Gender.*

***Keyword:*** *Climate Organisation, Organizational Citizenship Behaviour*

**PENDAHULUAN**

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan mampu menghasilkan sumber daya berkualitas, perlu didukung oleh guru yang berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif, sehingga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan system dan norma yang berlaku. Ketersediaan guru yang berkualitas, akan membawa sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru adalah salah satu faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan salah satu sumber pembelajaran yang sangat berarti bagi peserta didik. Di tangan gurulah hasil pembelajaran lebih banyak ditentukan, yaitu pembelajaran yang berkualitas sekaligus bermakna sebagai pemberdaya kemampuan dan kesanggupan peserta didik (Jayadi 2013).

Untuk itu, guru membutuhkan kondisi pembelajaran yang kondusif di sekolah sebagai wahana pembelajaran profesional yang kontinyu dan berkesinambungan. Pembimbingan yaitu hubungan yang dibangun dengan sadar dan sengaja antara pembimbing dan individu yang dibimbing untuk menghasilkan perubahan yang signifikan pada pengetahuan, kemampuan kerja, dan pola pikir individu yang dibimbing (Megginson, dkk., 2006) dinilai efektif untuk pengembangan profesionalitas guru abad 21 (Hargreaves, 1997, 2000). Pembimbingan memiliki karakteristik yang sesuai dengan tuntutan model dan strategi pengembangan guru yang efektif di era sekarang.

Darto (2014) mengatakan peningkatan kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan pegawai atau anggota didalamnya, dimana perilaku ini diharapkan tidak hanya berkaitan dengan kualitas pelaksanaan atau tugas-tugas yang telah ditetapkan (in-role) namun lebih dari itu juga perilaku yang bersifat exstra-role atau yang tidak digariskan dalam job description organisasi dan mampu memberikan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi.

Darto (2014) mengatakan banyak istilah yang dikembangkan oleh berbagai pihak termasuk para peneliti perilaku organisasi yang memberikan istilah yang berbeda dengan OCB. Sebagian menyebut OCB sebagai prososial behavior, extra-role behavior dan yang terbanyak menyebutnya sebagai OCB, yang kemudian diterjemahkan sebagai perilaku kewargaan organisasi. Namun, penterjemahan OCB sebagai perilaku kewargaan organisasi dianggap belum sepenuhnya mewakili seluruh dimensi OCB, sehingga dalam tulisan ini penulis lebih menggunakan istilah aslinya yakni Organizational Citizenship Behavior.

Robbins (2013) mendefinisikan Organizational Citizenship Behaviour sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan Organ (1998) mendefinisikan Organizational Citizenship Behaviour sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Allison, Voss, dan Dryer (2001). Telah mengemukakan dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behaviour sebagai berikut Altruism, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas- tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Civic virtue, menunjukkan pastisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosialal amiah. Conscientiousness, berisitentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Courtesy, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Sportmanhip berisitentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmayati, Febriana, dan Dewi (2014) bahwa sebanyak 6 (12%) subjek memiliki tingkat organizational citizenship behavior (OCB) yang rendah, 31 (62%) berada pada kategori yang sedang dan 13 (26%) berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti secara umum subjek penelitian memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior yang sedang.

Dari data hasil wawancara pada tangga l2 September 2019 di SMK Muhammadiyah 1 Moyudan yang mempunyai sekitar 61 guru yang tidak luput dari permasalahan dan munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghambat tujuan sekolah salah satunya rendahnya perilaku saling membantu dan mengingatkan rekan kerja satu sama lain.

Kenyataannya sekarang ini banyak para guru yang tidak mematuhi peraturan, salah satu contohnya banyak guru yang tidak mengenakan seragam sesuai ketentuan dan masih ada beberapa guru yang meninggalkan sekolah kurang dari jam berakhirnya kegiatan belajar mengajar yaitu pada pukul 16.00 WIB.

Kurangnya inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja yang berhalangan hadir maupun saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaaanya dan para guru yang kami wawancarai sebagian besar menolak untuk membantu rekan kerja yang berbeda diluar divisi atau mata pelajaran yang diampu. Dari salah satu guru yang kami wawancarai, mengatakan ketika menjadi tenaga pendidik baru di SMK Muhammadiyah 1 Moyudan, ada beberapa guru yang sudah lebih lama bekerja memberikan respon yang kurang baik seperti tatapan sinis dan merasa tidak dihargai keberadaanya.

Organ (1997) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior dikonseptualisasikan identik dengan konsep kinerja kontekstual, yang didefinisikan sebagai kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis saat kinerja tugas berlangsung. Organ (1997) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior sangat penting ada dalam suatu organisasi. Walz dan Niehoff berpendapat bahwa Organizational Citizenship Behavior mempengaruhi keseluruhan efektivitas organisasi (dalam Muhammad, Farzana dan Mohmad, 2012). Organ (dalam Japri, 2012) Organizational Citizenship Behavior dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kemampuan beradaptasi dalam organisasi. Organizational Citizenship Behavior dijadikan sebagai indikator dalam efektivitas karyawan dan keberhasilan dalam organisasi (Newland, 2012).

Organ dan Sloat (dalam Zakaria 2008; & Pramita, 2012) telah mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour sebagai berikut : budaya dan iklim organisasi, kebribadian dan suasana hati,persepsi dan dukungan organisasional, persepsi terhadap hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, jenis kelamin. Berdasarkan uraian tersebut, mengenai berapa hal yang menjadi faktor OCB, secara tidak langsung yakni faktor eksternal yang merupakan lingkungan atau bisa disebut iklim organisasi dapat membentuk persepsi yang akhirnya membentuk suasana anggota didalamnya maupun organisasi tersebut.

Wirawan (2008) mengatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi menyangkut hal yang berkaitan dengan lingkungan internal organisasi, mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi. Stringer (2002) menyatakan enam indikator dari iklim organisasi yaitu, Struktur Menurut (Hasibuan, 2011:128) Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi. Standar, adalah spesifikasi dari fungsi dan tujuan yang harus dipenuhi oleh suatu sarana pelayanan ( Rowland & Rowland, 1983). Bertanggung Jawab Menurut Mustari (2011:21) bertanggung jawab adalah “sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya. Penghargaan, adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahan (Hasibuan, 2007). Dukungan, Pengertian dukungan adalah segala betuk informasi verbal ataupun non verbal yang bersifat saran,bantuan yang nyata. maupun tingkah laku dierikan oleh sekempok orang yang dekat dan akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya, contoh bentuk dukungan adalah kepedulian, keberdaan, kesediaan, serta sikap menghargai dan menyayangi (kuntjoro : 2002). Komitmen Menurut Greenberg (2005), arti komitmen adalah kesediaan seorang anggota organisasi untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Iklim merupakan sesuatu yang dapat dirasakan, konsepnya sangat abstrak oleh karena itu gambaran mengenai iklim organisasi dapat ditangkap melalui persepsi dari para anggota. Dengan kata lain bahwa iklim organisasi merupakan pemahaman anggota organisasi mengenai organisasinya. Setiap organisasipun memiliki karakteristik masing masing. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan memiliki iklim yang berbeda satu sama lain.

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan anggota organisasi. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain Organizational Citizenship Behavior. Hal ini didukung oleh penelitan Wahyuli (2007) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya Organizational Citizenship Behavior karyawan.

Dalam organisasi sekolah guru menjadi salah satu pihak yang bertanggung jawab akan terciptanya iklim organisasi. Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atau berkembangnya Organizational Citizenship Behaviour dalam suatu organisasi, didalam iklim organisasi yang positif karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaan lebih dari yang diisyaratkan dalam job

description, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka di perlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesabaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengadakan penelitian apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour pada guru ?

**METODE**

Metode dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi dan skala *organizational citizenship behaviour*. Subjek dalam penelitian ini adalah guru yang sudah bekerja minimal selama 2 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 subjek. *Product Moment* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour pada guru. Hasil analisis product moment menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.377 (p ≤ 0.010). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour , sehingga semakin tinggi iklim maka semakin tinggi Organizational Citizenship Behaviour . Sebaliknya semakin rendah iklim maka semakin rendah Organizational Citizenship Behaviour, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rahmayati, Febriana, dan Dewi (2014) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara Organizational Citizenship Behaviour, penelitian Prihasanti dan Kartika (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour, dan hasil penelitian prihatsanti dan dewi (2010) menunjukkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour

pada guru. Hasil penelitian tersebut menjelaskan guru yang memiliki persepsi positif terhadap Iklim Organisasi akan memiliki kecenderungan melakukan kerja secara extra role atau Organizational Citizenship Behaviour sehingga dalam bekerja individu tersebut menampilkan perilaku extra-role yaitu perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan individu karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi.

iklim organisasi yang ada dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi anggota untuk berperilaku OCB, menurut Organ (1988) iklim yang ada pada organisasi dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour. Hal ini dikarenakan iklim organisasi merupakan suasana dalam lingkungan kerja yang dicerminkan dengan hubungan antara sesama anggota dalam sebuah instansi, perusahaan, atau organisasi. Menurut Stringer (2002) Iklim Organisasi memiliki enam aspek yaitu struktur, standar,

bertanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif antara lain OCB. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wahyuli (Dewi, 2010) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour karyawan. Ketika iklim organisasi yang buruk dalam suatu organisasi menjadikan karyawan memiliki semangat kerja yang rendah, sulit untuk bekerja sama dengan karyawan bekerja sama dengan karyawan lain dalam bekerja, akan merasa terbebani dengan aturan organisasi, dan kurangnya semangat

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Skala** | **Jumlah aitem** | **Daya beda aitem** | **Reliabilitas** | **Alpha cronbach** |
| OCB 40 0.211-0.658 0.825 | | | | |
| IKLIM 36 0.213-0.646 0.828 | | | | |

kerja, sedangkan kondisi iklim organisasi yang baik dalam suatu organisasi akan menjadikan pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, dapat bekerja sama dengan karyawan lain, aturan dalam organisasi dijadikan semangat dalam bekerja, prestasi kerja meningkat, saling membantu antar karyawan. Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana organisasi dapat memberikan kontribusi atau sumbangan positif pada pelaksanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour merupakan suatu perilaku positif individu dalam organisasi, yaitu suatu bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. Organizational Citizenship Behaviour penting bagi keberhasilan suatu organisasi, demikian halnya dalam lingkungan sekolah. Guru sekolah memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidikan yang melayani kebutuhan siswa. Selain itu terdapat kegiatan-kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi anggota panitia kegiatan sekolah. Bahkan seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula pekerjaan yang kompleks. Instansi pendidikan juga harus memiliki tantangan untuk menuju ke arah yang lebih baik, sehingga hal ini juga tergantung pada rasa memiliki guru dalam menjalankan tugas.

Menurut Organ (1995), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadi Organizational Citizenship Behavior. Sloat menambahkan bahwa anggota organisasi cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab mereka apabila mereka merasa puas dengan pekerjaannya, meneriman perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya Organizational Citizenship Behavior dalam suatu organisasi. Dalam iklim yang positif, anggota organisasi atau karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung organisasi jika mereka diperlakukan oleh para anggota organisasi baik hubungan antara atasan dengan bawahan atau sesama anggota organisasi dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Dalam organisasi sekolah guru menjadi salah satu pihak yang bertanggung jawab akan terciptanya iklim organisasi. Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atau berkembangnya Organizational Citizenship Behaviour dalam suatu organisasi, didalam iklim organisasi yang positif tenaga pendidik merasa lebih ingin melakukan pekerjaan lebih dari yang diisyaratkan dalam job description, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka di perlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesabaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya. Sehingga dari uraian tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan antara Organizational Citizenship Behavior dengan Iklim Organisasi pada guru.

Hasil penelitian ini juga menunjukan koefesien determinasi (R²) sebesar 0.142, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki kontribusi sebesar 14.2% terhadap variabel Organizational Citizenship Behaviour dan sisanya 85.8% berhubungan dengan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variable kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Hasil kategorisasi Skala OCB dan hasil kategorisasi Skala Iklim Organisasi :

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi memiliki hubungan positif dengan Organizational Citizenship Behaviour pada guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima, sehingga semakin positif persepsi guru terhadap Iklim Organisasi maka semakin tinggi guru melakukan OCB. Sebaliknya semakin negatif persepsi Iklim Organisasi maka semakin rendah OCB.

**SARAN**

1. Bagi subjek

Peneliti mengharapkan bagi tenaga pendidik mampu untuk selalu dapat menciptakan kultur kerja yang membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan dan penuh penghargaan sehingga dapat meningkatkan iklim organisasi dan memunculkan *organizational citizenship behavior*.

1. Bagi Sekolah

Diharapkan supaya sekolah mampu menjaga baik iklim organisasi agar OCB pada guru dapat meningkat.

1. Bagi peneliti selanjutnya

a. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat meneliti dengan mempertimbangkan subjek, tempat, dan metode penelitian yang berbeda dari penelitian ini.

b. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memberikan sumbangan efektif 14.2% terhadap variabel OCB dan sisanya 85.8%, sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Allison, b.j., Voss, R.S. & Dryer, S (2001). Student classroom and carrer success: the role of organizational citizensip behaviour. Journal of education for business, 76(5), 282-289

Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan validitas edisi keempat. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. 2017. Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Darto, M. (2014). Peran Organizatinal Citizenship Behaviour (OCB) dalam meningkatkan kinerja Individu disektor pablik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. Jurnal Borneo Administrator. 10(1), 10-34

Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005,

Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.

Deww Zhang (2011), Organizational Citizenship Behavior; White Paper 2011.

Gani, J., & Amalia, M. (2015). Alat analisis data : aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial. Yogyakarta : Andi Offset.

Garay, Hannah Dara Vanzuela, 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi,” SINERGI, Kajian Bisnis Dan Manajemen, 8 (1), 33-42.

Ghanbari, dan Eskandari (2013). Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behaviour. Voll1, No3,Hal1-14.

Gibson, Ivancevich, Donnely, (1984), Organisasi dan Manajemen, perilaku,

struktur dan proses. Jakarta : Erlangga

Gomes, Cardaso, Faustino, 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia’. Penerbit Andi Yogyakarta.

Hadi, S. (2015). Metodologi riset. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2000). Mentoring in the new millennium. ProQuest Education Journals, 39 (1), 50-56

Herman, AR Djailani, dan Ibrahim (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerj Guru. l4 (2), l157-167.

LePine, J. A., Erez, A. & Johnson, D. E. (2002). The Nature ad dimensinality of organizational citizenship behaviour. Acritical review and meta-analysis. Journal of applied psychology, 81 (1), 52-65.

Litwin G.H. dan Stringer R.A., Jr. 1968. Motivation and organizational climate.

Boston: Harvard University Press.

Lo Chiun (2009). Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia. l2 (1), 48-55.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Ahearne, M. (1998). Some possibel antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance, journal of marketing, 62 (3), 69-86.

Megginson, D., Clutterbuck, D., Garvey B., Stokes P., & Harris, R. G. (2006). Mentoring in actiona practical guide (2nd ed). London: Kogan Page.

Muhdar. (2015). Organizational Citizenshop Behaviour Perusahaan. Gorontalo: Sultan Amain Press.

Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel Psychology, 48, 775-802.

Organ, D. W. 1988. Organizational citizenship behavior: The good soldier

syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D. W. 1988. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: it’s construct clean-up time. Human Performance, 10 (2), 85–97.

Pekerjaan Guru Yang Kompleks Diabad 21. Diakses 5 November 2019 dari https://www.silabus.web.id/peran-guru-di-era-digital-abad-21/ .

Podsakoff, P. M., KacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviours: A critical review of the theoretical and empirical titerature and suggestions for future reserch. Journal of management, 26 (3), 513-563.

Podsakoff, P.M., Ahearne, M. & MacKenzie, S.B. (1997) Organizational Citizenship Behaviour and Quantity and Quality of Work Group Pervormance. Journal of Applied Psyhcology, Vol. 2, 262-270.

Rahmayanti, Febriana, dan Dewi (2014). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizensip Behaviour (OCB). 1 (3), 115-119.

Republik Indonesia. 2007. Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar

Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Seketariat Negara

Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks.

Siagian, S. P., 2011. Manajmen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Insonesia

Sloat, K.C. 1999. Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees to be “Good Citizens”?, Professional Safety.

Stringer, R. 2002. Leadership and Organizational Climate. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Sutrisno Hadi, Metodologi Research 2, Andi Offset, Yogyakarta, 2004

Tagiuri, R. dan Litwin, G. 1968. Organizational Climate: Expectations of a

Concept. Boston: Hardvard University Press.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor

Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah

Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. 9 (3), 106-115.

Tampubulon, B. D., (2007). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Faktor Eos Kerja Terhadap Kinerja Pada Organnisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. 9(3), 106-115.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen

Wirawan. (2008). Penelitian, Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Zurasaka, A. ( 2008). Teori Perilaku Organisasi. Diakses 3 Februari 2019 dari http:// zurasaka.wordpress.com /2008/11/25/perilaku-organisasi.