

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU SEKOLAH ISLAM: PERAN IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Jauharah Hanun^{1)*}, Ugung Dwi Ario Wibowo²⁾, Tri Na'imah³⁾, Rr. Setyawati⁴⁾
^{1,2,3,4}Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto
*email: jauharah@gmail.com

Abstract

A teacher with an organizational climate that supports positive thinking and is comfortable can educate with more enthusiasm, this affects the progress of schools and students who are the successors to building this country to be more advanced. Therefore, this study aims to determine the influence of climate influence. organization on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment as a mediating variable at Islamic Junior High School teachers. The data collection method used is quantitative. The subjects in this study were teachers of Islamic Junior High School with a total of 59 respondents. Data was collected using OCB scale, organizational climate scale and organizational commitment scale. The reliability test in this study used Cronbach's alpha. OCB scale has a reliability coefficient of 0.910, organizational climate has a reliability coefficient of 0.964, and organizational commitment has a reliability coefficient of 0.942. This research uses path analysis technique and causal step test. The results obtained are organizational commitment partially mediates the influence of OCB in Islamic Junior High School X Purwokerto teachers. The F value is 21,913 with p of 0.00 (<0.05), t of 2.624. The determinant coefficient shows that organizational commitment contributes 43.9% to the influence of organizational climate on OCB.

Keywords: *Teacher, organizational climate, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB)*

Abstrak

Seorang guru dengan iklim organisasi yang mendukung untuk berpikiran positif serta nyaman dapat mendidik dengan lebih semangat hal tersebut berpengaruh terhadap kemajuan sekolah dan siswa yang merupakan para penerus untuk membangun negeri ini menjadi semakin maju. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada guru SMP Islam. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMP Islam sejumlah 59 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala OCB, skala iklim organisasi dan skala komitmen organisasi. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan alpha cronbach. Skala OCB memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,910, iklim organisasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,964, dan komitmen organisasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,942. Penelitian ini menggunakan Teknik *path analysis* dan *uji causal step*. Hasil yang diperoleh yaitu komitmen organisasi memediasi secara parsial pada pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada guru SMP Islam. Nilai F sebesar 21,913 dengan p sebesar 0,00 (<0,05), t sebesar 2,624. Koefisien determinan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan 43,9% pengaruh iklim organisasi terhadap OCB.

Kata Kunci: *Guru, iklim organisasi, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi tinggi terhadap sekolah untuk pencapaian hasil yang meningkat. Guru diharapkan memiliki banyak pengetahuan dan dapat melakukan hal lebih

dari apa yang ditugaskan meskipun dengan fasilitas dan upah seadanya. Kegiatan yang dilakukan atau tingkah laku yang baik sangat diharapkan dalam keseharian menjalankan kegiatan kerja dengan penerapan secara profesional dan maksimal selaras dengan nilai-nilai atau peraturan yang berlaku ditempat tersebut agar

terciptanya proses kerja yang efisien, efektif serta dapat mencapai tujuan yang sebelumnya telah dimiliki maupun dirancang disuatu perusahaan atau instansi manapun (Jihan, 2017).

Bekerja dibutuhkan tanggung jawab, dan dapat diupayakan dengan menjalankan tugas serta perannya dimasing-masing bidang keahlian yang dimiliki untuk meningkatkan kesejahteraan hidup di dunia. Bekerja merupakan salah satu upaya manusia untuk menjadi lebih produktif, sejahtera dan memenuhi kebutuhan hidup mereka. Agar sebuah perusahaan atau instansi tetap dapat mencapai kesuksesan dan dapat bersaing dengan lainnya, maka semua elemen yang ada didalam dituntut untuk memiliki kemauan untuk bekerja demi memajukan perusahaan atau lembaga tempat mereka bekerja dengan loyalitas dan memiliki kemampuan yang maksimal (Anshori & Yuwono, 2013).

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang didalamnya terdapat guru tenaga kerja atau tenaga pendidik dengan tugas penting untuk mencerdaskan anak bangsa. Keberhasilan guru dalam mendidik para siswa di sekolah dipengaruhi berbagai macam hal. Keberhasilan suatu lembaga untuk mencapai tujuan dapat ditentukan oleh perilaku guru sebagai tenaga kerja di lembaga pendidikan dalam cakupan tugas masing-masing dan perilaku diluar deskripsi pekerjaan yang dimiliki. Sikap serta sifat seorang karyawan pada kesehariannya dalam tempat bekerja akan menentukan peningkatan kinerja selama individu tersebut bekerja (Karweti, 2010).

Organ (dalam Luthans, 2009) mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku individu yang bebas, tidak terlihat atau dikenali secara eksplisit dalam sebuah sistem penghargaan formal dan secara keseluruhan memajukan fungsi efektif organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan cerminan dari kecenderungan atau keadaan khusus yang mengarah dalam diri seorang

karyawan untuk menjadi kooperatif, membantu, peduli dan teliti. Dasar dari sikap yang mengindikasikan bahwa seorang karyawan yang terlibat dalam OCB merupakan sebuah bentuk untuk membalas tindakan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan (Luthans, 2009). OCB memiliki beberapa dimensi yaitu *altruism* (menolong sukarela), *civic virtue* (kebijaksanaan sipil), *conscientiousness* (kesadaran), *courtesy* (kesopanan) dan *sportsmanship* (sportivitas).

Vannecia (Lubis, 2015) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah iklim organisasi.

Luthans (2009) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan keseluruhan dari perasaan dengan aktualisasi oleh tata letak ruang fisik, bagaimana para anggota dalam organisasi berinteraksi serta berperilaku dengan pelanggan atau orang lain yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaannya dalam organisasi. Adapun iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (dalam Lubis, 2015) antara lain: *responsibility* (tanggung jawab); *warmth* (kehangatan); *identity* (identitas); *support* (dukungan) dan *conflict* (konflik). Hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan yang melibatkan perilaku OCB saat bekerja dipengaruhi oleh aspek-aspek positif yang ada dalam iklim organisasi sehingga menjadikan karyawan lebih berkomitmen, mudah beradaptasi, kreatif efektif dan kooperatif (Suifan, 2015). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Adiapsari, 2012), iklim kerja positif dengan bentuk keadaan kerja yang baik, hubungan antar rekan kerja serta atasan yang harmonis, memiliki rasa nyaman dan kebermaknaan akan mempermudah karyawan untuk mengikuti dan terlibat dengan kegiatan didalam tempat kerja. Semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam tempat kerja akan menunjukkan komitmen organisasi yang semakin kuat.

Allen dan Meyer (dalam Kazemipour & Amin, 2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah

hubungan psikologis yang berada diantara organisasi dengan karyawan dalam organisasi. Adapun aspek komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Spector, 2012) yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif. Komitmen organisasi juga mempengaruhi organizational citizenship behavior. Hasil penelitian Saraswati dan Hakim (2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula sikap OCB yang baik dan sesuai yang diharapkan pada instansi. Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah hubungan psikologis diantara individu dan organisasi atau tempat bekerja. Berdasarkan studi pendahuluan dan beberapa penelitian terkait, dapat disimpulkan bahwa seorang guru dengan iklim organisasi yang positif dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang ada pada guru, dan komitmen organisasi berhubungan dengan organizational citizenship behavior. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada guru SMP Islam X Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan melalui *google form* dan angket secara langsung pada seluruh guru SMP Islam X Purwokerto yang berjumlah 59 guru. Guru didominasi perempuan dengan persentase sebesar 59% dan laki-laki sebesar 41%. Berdasarkan data yang dihasilkan pengisian kuisioner bahwa terapat 24% telah bekerja selama 6-10 tahun dan guru di SMP Islam X Purwokerto ini didominasi oleh rentang umur 23 sampai 30 tahun sebesar 49%.

Tabel 1. Data Demografi

Kategorisasi	Sub Kategori	Frekuensi
Jenis kelamin	Laki-laki	24
	Perempuan	35
Lama Bekerja	<1 Tahun	16
	1-3 Tahun	4
	4-5 Tahun	10
	6-10 Tahun	14
	11-15 Tahun	11
	16-20 Tahun	4
Usia	23-30 Tahun	29
	31-40 Tahun	26
	41- 50 Tahun	3
	>50 Tahun	1

Skala *organizational citizenship behavior (OCB)* diukur menggunakan dimensi yang dimiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu; *altruisme*, yang menjelaskan sebuah perilaku membantu pekerjaan individu atau teman kerja yang lain. *Civic virtue, courtesy, sportmanship* (Organ dalam Jimmieson et al., 2010). Salah satu pernyataan yang diajukan dalam aitem skala OCB yaitu “*Saya senang jika bisa membantu rekan kerja saya ketika sedang mendapatkan tugas yang sulit*”. Reliabilitas skala OCB sebesar 0,910 dalam kategori *excellent* (Streiner dalam Hasanein, 2015).

Skala iklim organisasi diukur menggunakan dasar dari dimensi-dimensi iklim organisasi. Adapun dimensi iklim organisasi yaitu *responsibility* (tanggung jawab), *warmth* (kehangatan) mengenai perasaan, *identity* (identitas), *support* (dukungan), *conflict* (konflik) (Litwin dan Stringer dalam Lubis, 2015). Salah satu pernyataan yang mewakili aitem pada skala iklim organisasi yaitu “*Tempat saya bekerja sangat mendukung saya untuk berkembang*”. Reliabilitas skala iklim organisasi sebesar 0,964 dalam kategori *excellent*.

Skala komitmen organisasi, diukur berdasarkan dimensi komitmen organisasi yaitu menggunakan dimensi: (1) komitmen afektif (*Affective Commitment*), (2) komitmen keberlanjutan (*Continuance commitment*), (3) komitmen normatif

(*Normative commitment*) (Meyer & Allen, 1997). Salah satu aitem dari skala komitmen organisasi yaitu “*Saya merasa bahwa sudah seharusnya saya memiliki loyalitas terhadap tempat saya bekerja*”. Reliabilitas skala iklim organisasi sebesar 0,94 dalam kategori *excellent*.

Skala pengukuran disusun menggunakan skala *likert* dengan lima jumlah alternatif jawaban dengan pilihan macam-macam jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala disusun dengan pernyataan yang terdiri dari *favorabel* dan *unfavorable*. Aitem yang digunakan berjumlah 25 aitem untuk skala OCB, 37 aitem untuk skala iklim organisasi dan 34 untuk skala komitmen organisasi. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan metode *path analysis* (analisis jalur) dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.

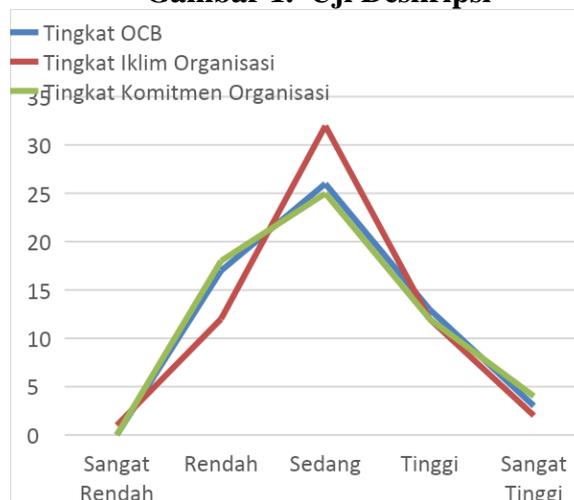
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Deskripsi

Guru SMP Islam X didominasi oleh perempuan sebanyak 59 orang. Deskripsi data variabel *organizational citizenship behavior* menghasilkan 44,1% guru SMP Islam X memiliki OCB dalam kategori sedang, 28,8% dalam kategori rendah, 22% dalam kategori tinggi dan dalam kategori sangat tinggi berjumlah 3 orang atau 5,1%. Deskripsi data variabel iklim organisasi 54,2% guru memiliki iklim organisasi sedang, 20,3% pada kategori rendah dan tinggi, 3,4% dalam kategori iklim organisasi sangat tinggi dan 1,7% dalam kategori sangat rendah. Hasil deskripsi data pada variabel komitmen organisasi menghasilkan sebesar 6,8% guru memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi, 20,3% guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi, 42,4% guru memiliki kategori komitmen organisasi yang sedang, 30,5% guru memiliki kategori komitmen organisasi yang rendah dan tidak ada guru

yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori sangat rendah.

Gambar 1. Uji Deskripsi



Uji Hipotesis

H1: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji F dihasilkan $F_{hitung} = 26,914$ dan $F_{tabel} = 4,004$ dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai P dihasilkan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil analisis menghasilkan bahwa hasil koefisien determinasi R Square 0,321 atau 32,1% yang dapat menjelaskan bahwa iklim organisasi memberi sumbangan efektif sebesar 32,1% terhadap OCB.

H2: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji F dihasilkan $F_{hitung} = 33,481$ dan $F_{tabel} = 4,004$ dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai P dihasilkan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil analisis menghasilkan bahwa hasil koefisien determinasi R Square 0,370 atau 37% yang dapat menjelaskan bahwa komitmen organisasi memberi sumbangan efektif sebesar 37% terhadap OCB.

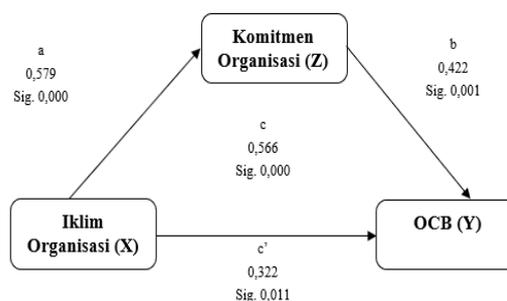
H3: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji F dihasilkan $F_{hitung} = 28,732$ dan $F_{tabel} = 4,004$

dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai P dihasilkan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil analisis menghasilkan bahwa hasil koefisien determinasi *R Square* 0,335 atau 33,5% yang dapat menjelaskan bahwa iklim organisasi memberi sumbangan efektif sebesar 33,5% terhadap komitmen organisasi.

H4: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi

Gambar 2. Skema Uji Path Analysis



Tabel 2. Hasil Uji

Variabel	Hubungan		Keterangan Jalur
	Direct	Indirect	
Iklim Organisasi>OCB	0,566	-	Jalur c
Komitmen Organisasi>OCB	-	0,579	Jalur a
Iklim Organisasi>Komitmen Organisasi	-	0,422	Jalur b
Iklim Organisasi>Komitmen Organisasi>OCB	0,322	0,244	Jalur c'

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Hasil yang diperoleh $p = 0,000$ berdasarkan hasil yang telah dijabarkan pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan signifikansi. Hasil *R Square* 0,439 artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap OCB sebanyak 43,9%. Pengaruh langsung X terhadap Y sebesar 0,322 dapat dilihat pada jalur c' serta pengaruh tidak langsung X terhadap Y = 0,244 yang dihasilkan oleh perkalian jalur a dan b dengan pengaruh total sebesar 0,566. Uji sobel dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung pengaruh iklim organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi, dihasilkan sebesar $t=3,288 > 1,96$ dapat diartikan bahwa komitmen organisasi sebagai mediasi adalah signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi pada jalur c menghasilkan bahwa hipotesis 1 diterima

karena terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMP Islam X Purwokerto sebesar 32,1% berdasarkan nilai *R Square* dan nilai $p = 0,000$ dapat disimpulkan pengaruh dalam hipotesis satu signifikan. Koefisien regresi positif pada jalur c maka iklim organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, ketika iklim organisasi guru SMP Islam X Purwokerto meningkat maka OCB akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Randhawa dan Kaur (2015) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap OCB yang artinya guru yang memiliki iklim organisasi yang tinggi maka berpengaruh pada perilaku kewarganegaraannya di dalam tempat kerja.

Hasil analisis regresi pada jalur b dapat diartikan bahwa hipotesis 2 diterima yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada guru SMP Islam X

Purwokerto sebesar 37% berdasarkan nilai *R Square* dan nilai $p = 0,000$ dapat disimpulkan pengaruh dalam hipotesis satu signifikan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2015) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap kemunculan OCB dalam pada karyawan dengan sumbangan dimensi komitmen normatif saja.

Hasil analisis regresi pada jalur a menghasilkan bahwa hipotesis 3 diterima karena terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada guru SMP Islam X Purwokerto yah sebesar 33,5% berdasarkan nilai *R Square* dan nilai $p = 0,000$ dapat disimpulkan pengaruh dalam hipotesis satu signifikan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, ketika iklim organisasi guru SMP Islam X Purwokerto meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi dan Utama (2018) dengan hasil bahwa iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi dimana iklim organisasi yang kondusif dapat mempengaruhi komitmen organisasi semakin kuat yang serta berhubungan dengan retensi karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menimbulkan retensi pada karyawan.

Menurut Barron dan Kenny (Widhiarso, 2010) bahwa *partial mediation* atau mediasi parsial dimana hasil regresi variabel bebas dengan mengikutsertakan variabel mediasi terhadap variabel terikat menghasilkan nilai yang sama signifikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh $p = 0,000$ berdasarkan hasil yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan signifikansi dan mediasi pada penelitian ini menggunakan mediasi parsial. Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap OCB sebesar 0,322 dapat dilihat pada jalur c' serta pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap OCB = 0,244 yang dihasilkan oleh perkalian jalur a dan b sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh total sebesar

0,566. Hal ini berarti pengaruh total iklim organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi berjumlah 0,566. Hasil analisis tersebut menandakan bahwa terdapat peran mediasi didalam pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru SMP Islam X Purwokerto.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada guru SMP Islam X Purwokerto.

SARAN

Keterbatasan penelitian ini tentu memiliki banyak kekurangan didalamnya. Salah satunya variabel dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang apat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*. Selain itu data demografi pada penelitian ini didominasi oleh perempuan, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya mengenai hal yang melatarbelakangi guru didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat menjadi dasar masukan kepada pemangku kepentingan dan pembuat kebijakan yang ada untuk meningkatkan peningkatan mutu pada guru dan fasilitas pada lembaga terkait dalam rangka peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) guna membantu organisasi menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adiapsari, R. (2012). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen dengan Kepuasan Kerja sebagai

- Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Solo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 3(5), 9–16. <https://www.neliti.com/publications/220923/analisis-pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-komitmen-dengan-kepuasan-kerja-sebag>
- Anshori, N. S., & Yuwono, C. I. (2013). MAKNA KERJA (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(3), 157–162.
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5508. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p11>
- Hasanein, A. M. (2015). *The Effectiveness of Web-based Training Programs in Hotels: An Application on the Front Office Department*. June 2015. <https://doi.org/10.13140>
- Jihan, G. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK Negeri 7 Samarinda. *Psikoborneo*, 5(4), 748–759.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., & Yeo, G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life. *British Journal of Psychology*, 101(3), 453–479. <https://doi.org/10.1348/000712609X470572>
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- Kazemipour, F., & Amin, S. M. (2012). The impact of workplace spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment. *Journal of Nursing Management*, 20(8), 1039–1048. <https://doi.org/10.1111/jonm.12025>
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung*. 15(1), 95–118.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume*, 3(2), 75–84.
- Luthans, F. (2009). *Organizational Behavior, 12th Ed*. McGraw-Hill. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory Research and Application)*. Sage Publications.
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2015). An Empirical Assessment of Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour. *Paradigm*, 19(1), 65–78. <https://doi.org/10.1177/0971890715585202>
- Saraswati, K., & Hakim, G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247. <https://doi.org/10.17977/um023v8i22019p238>
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology* (6th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Suifan, T. S. (2015). The Impact of Organizational Climate and Psychological Capital on

Organizational Citizenship Behavior.
International Journal of Business and Management, 11(1), 224–230.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n1p224>

Widhiarso, W. (2010). Berkenalan dengan Analisis Mediasi: Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator (Bagian Pertama). *Manuskrip Tidak Dipublikasikan*, 1–5.