

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP TAMAN SISWA
PEMATANGSIANTAR**

Hendrick Sasimtan Putra¹, Vivi Candra², Debi Eka Putri³, Farida Hanum⁴
^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung
^{1,2,3,4}Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara,
Email: 1hendricksasimtanputra1995@gmail.com, 2vfitrawan@gmail.com,
3debiekaputri@stiesultanagung.ac.id, 4faridahanum170845@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis representasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja guru di SMP Taman Siswa Pematangsiantar, serta mengevaluasi pengaruh OCB terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif melalui studi literatur dan studi lapangan, dengan populasi sebanyak 24 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji normalitas, analisis deskriptif, dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan kinerja guru berada dalam kategori baik. Selain itu, ditemukan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan antara OCB dan kinerja guru tergolong kuat, dengan OCB memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penjelasan variabel kinerja guru. Hasil ini menegaskan peran strategis OCB dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga optimalisasi OCB menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Guru

Abstract - This study aims to analyze the representation of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and teacher performance at SMP Taman Siswa Pematangsiantar, as well as evaluate the influence of OCB on teacher performance. The research employs a quantitative design with a descriptive approach through literature and field studies, involving a population of 24 individuals. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed using normality tests, descriptive analysis, and quantitative analysis. The results indicate that OCB and teacher performance are categorized as good. Furthermore, it was found that OCB has a positive and significant influence on teacher performance. The relationship between OCB and teacher performance is strong, with OCB making a significant contribution to explaining the teacher performance variable. These findings highlight the strategic role of OCB in enhancing teacher performance, making the optimization of OCB a crucial factor in improving the quality of education.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting sebagai kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan, diperlukan koordinasi dan kerja sama yang optimal dari seluruh unsur yang terlibat di dalam lembaga pendidikan tersebut. Salah satu lembaga pendidikan yang memiliki komitmen terhadap peningkatan kualitas SDM adalah SMP Taman Siswa.

SMP Taman Siswa merupakan sekolah swasta yang berlokasi di Pematangsiantar dengan visi mewujudkan manusia yang beriman, bertakwa, cerdas, berakarakter, berprestasi, dan berbudaya, yang memiliki wawasan lingkungan serta mampu beradaptasi dengan teknologi untuk mengembangkan potensi diri. Untuk mewujudkan visi tersebut, peran kinerja guru menjadi salah satu faktor penentu utama.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa dimensi sebagaimana diatur dalam Permendikbud 2016 (Mendikbud, 2016), yang meliputi: penguasaan karakteristik peserta didik, penguasaan teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan

evaluasi, perilaku sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, menunjukkan kepribadian dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab tinggi, rasa bangga sebagai guru, bersikap inklusif, objektif, dan tidak diskriminatif, komunikasi dengan rekan sejawat, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan, serta pengembangan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Namun, dalam praktiknya, terdapat fenomena kinerja guru yang belum optimal pada beberapa dimensi. Misalnya, pada dimensi penguasaan teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, beberapa guru kurang kreatif dalam menyampaikan materi pembelajaran (Monawati & Fauzi, 2018). Pada dimensi kegiatan pembelajaran yang mendidik juga ditemukan kelemahan, terutama karena kurangnya kemampuan beberapa guru dalam menguasai teknologi (Rofii et al., 2023). Salah satu penyebab belum optimalnya kinerja guru dapat dilihat dari tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang belum memadai.

Organizational Citizenship Behavior (OCB), sebagaimana didukung oleh penelitian sebelumnya Uniki dan Saifuddin (2021), memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dimensi OCB meliputi perilaku membantu orang lain, ketelitian dan kehati-hatian, menjaga hubungan baik, perilaku sportif, serta kebijaksanaan sebagai warga organisasi. Namun, berdasarkan studi Fahzira et al. (2023) bahwa enomena OCB yang belum optimal ditemukan pada dimensi ketelitian dan kehati-hatian, di mana beberapa guru kurang teliti dalam pekerjaannya. Selain itu, pada dimensi kebijaksanaan warga, ditemukan beberapa guru yang kurang peduli terhadap berbagai kegiatan organisasi.

Dari uraian ini, disimpulkan bahwa terdapat permasalahan signifikan antara fenomena yang terjadi dengan harapan dan teori yang mendukung terkait OCB dan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih mendalam keterkaitan kedua aspek tersebut.

STUDI LITERATUR

6. Manajemen

Ningrum et al. (2021) mendefinisikan manajemen sebagai suatu disiplin ilmu sekaligus seni yang berkaitan dengan proses mengatur dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Utama (2020) menegaskan bahwa proses ini mencakup pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif, yakni mencapai hasil yang sesuai dengan target, dan efisien, yaitu menggunakan sumber daya seminimal mungkin

tanpa mengurangi kualitas. Dalam hal ini, manajemen tidak hanya berfokus pada pengaturan teknis, tetapi juga melibatkan pendekatan strategis dan kreatif dalam pengambilan keputusan untuk memastikan keberhasilan organisasi.

7. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kurniawan et al. (2023) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Akilah (2018) menyatakan dalam studinya bahwa tujuannya adalah untuk mengelola karyawan secara optimal agar dapat berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi.

8. *Organizational Citizenship Behavior*

Muhdar (2015) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang timbul dari dalam diri individu, yang mencerminkan keinginan untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Selain itu, Sari dan Muhammad (2019) menjelaskan perilaku ini didorong oleh komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung atas tindakannya.

Adapun ruang lingkup variabel *organizational citizenship behavior*

(OCB) (X) dalam penelitian ini meliputi berbagai aspek, yaitu perilaku proaktif dalam membantu rekan kerja, ketelitian serta kehati-hatian dalam menjalankan tugas, kemampuan menjaga hubungan harmonis dengan kolega, sikap sportif dalam menghadapi situasi kerja, dan kebijaksanaan dalam bersikap serta mengambil keputusan di lingkungan organisasi (Naway, 2018; Robbins, S.P. and Judge, 2015; Rino, et al., 2020; Maryani et al., 2022; Fatikah, 2019; Manora, 2019).

9. Kinerja Guru

Susanto (2016) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil atau pencapaian kerja yang ditampilkan oleh seorang guru atau organisasi, yang tercermin dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini melibatkan pencapaian baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik yang sesuai dengan panduan, fungsi, dan tugas yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut Rahmawati dan Asmin (2021), kinerja guru didasarkan pada kombinasi pengetahuan, sikap, keterampilan, serta motivasi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya.

Adapaun lingkup variabel kinerja guru (Y) dalam penelitian ini mencakup berbagai aspek, antara lain pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, penguasaan teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, kemampuan dalam mengembangkan kurikulum,

pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, serta komunikasi yang efektif dengan peserta didik. Selain itu, kinerja guru juga mencakup kemampuan dalam melakukan penilaian dan evaluasi, berperilaku sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya nasional, menunjukkan kedewasaan dan menjadi teladan, memiliki etos kerja yang tinggi, tanggung jawab, dan rasa bangga menjadi guru (Susanto, 2016; Pianda, 2018; Efendi, 2023).

Guru juga diharapkan bersikap inklusif, objektif, dan tidak diskriminatif, menjalin komunikasi yang baik dengan rekan sejawat, tenaga pendidik, orang tua, serta masyarakat. Penguasaan materi, struktur konsep, dan pola pikir ilmiah yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan, serta pengembangan profesionalisme melalui tindakan reflektif, juga termasuk dalam cakupan kinerja guru (Fikri, M., and Daryani, 2021; Suhartanto et al., 2016).

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja guru di SMP Taman Siswa Pematangsiantar.

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Taman Siswa Pematangsiantar yang berjumlah 24 orang. Adapun sampel yang diperoleh dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 24 orang.

2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur, yang terdiri dari beberapa item untuk mengukur dua variabel utama: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Guru. Kuesioner menggunakan skala Likert, dan setiap item pada kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Koefisien validitas dan reliabilitas alat ukur menunjukkan hasil yang memadai, memastikan konsistensi internal alat ukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik guru yang menjadi responden dalam penelitian ini, data deskriptif disajikan berdasarkan empat kategori: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Responden penelitian ini berjumlah 24 orang guru tetap yang bekerja di SMP Taman Siswa Pematangsiantar.

Berdasarkan data guru dan hasil kuesioner, diperoleh informasi mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Pria	8	33,33%
Wanita	16	66,67%
Jumlah	24	100 %

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2024)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa guru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (33,33%) dan guru perempuan sebanyak 16 orang (66,67%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMP Taman Siswa Pematangsiantar adalah perempuan. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan anggapan bahwa perempuan lebih banyak dipilih untuk mengajar karena memiliki sifat keibuan yang dianggap sesuai dalam mendidik dan mengasuh anak-anak.

Berdasarkan data guru dan kuesioner, responden juga dikelompokkan berdasarkan usia seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
21-30	5	20,83%
31-40	3	12,50%
41-50	7	29,17%
> 50	9	37,50%
Jumlah	24	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa guru yang berusia 21-30 tahun berjumlah 5 orang (20,83%), guru berusia 31-40 tahun sebanyak 3 orang (12,50%), guru berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (29,17%), dan guru berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 9 orang (37,50%). Mayoritas guru berusia lebih dari 50 tahun, yang menunjukkan bahwa SMP Taman Siswa Pematangsiantar cenderung memiliki guru yang lebih berpengalaman. Guru yang lebih tua biasanya dianggap memiliki kemampuan mengajar yang lebih baik dan mendekati masa pensiun.

Selain usia dan jenis kelamin, responden juga dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir seperti yang ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3.
 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMA	-	-
Diploma	-	-
Sarjana	17	70,83%
Magister	7	29,17%
Jumlah	24	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas guru tetap di SMP Taman Siswa Pematangsiantar memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 17 orang (70,83%), sedangkan 7 orang (29,17%) memiliki pendidikan Magister. Tidak ada guru yang memiliki pendidikan terakhir SMA atau Diploma. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memenuhi kualifikasi minimal sebagai seorang tenaga pendidik profesional, yaitu berpendidikan Sarjana, dan beberapa guru telah melanjutkan pendidikannya ke jenjang Magister untuk meningkatkan kompetensinya.

Masa kerja responden juga menjadi salah satu aspek yang dianalisis dalam penelitian ini. Tabel di bawah memberikan informasi mengenai jumlah guru berdasarkan masa kerjanya.

Tabel 4.
 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
≤ 5	6	25%
6-10	3	12,50%
11-15	-	-
16-20	6	25%
> 21	9	37,50%
Jumlah	24	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2024)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa guru dengan masa kerja ≤ 5

tahun sebanyak 6 orang (25%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 3 orang (12,50%), tidak ada guru dengan masa kerja 11-15 tahun, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 6 orang (25%), dan masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 9 orang (37,50%). Sebagian besar guru memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun, yang menunjukkan tingkat loyalitas dan pengalaman yang tinggi di antara tenaga pengajar di SMP Taman Siswa Pematangsiantar.

Tabel berikut menjelaskan kondisi hasil nilai iterval dan jawaban

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kinerja Guru	Total
<i>N</i>		24	24	24
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	56,67	146,00	235,42
		8,761	23,240	32,244
	<i>Std. Deviation</i>			
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,129	,148	,141
	<i>Positive</i>	,120	,148	,089
	<i>Negative</i>	-,129	-,089	-,141
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,634	,726	,691
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,816	,668	,726

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada variabel X (*Organizational Citizenship Behavior*) sebesar 0,816 dan variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 0,668 serta total keseluruhan 0,726 memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing data variabel berdistribusi normal.

dari responden yang telah dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 5.
Nilai Interval dan Kategori Jawaban
Responden

Nilai Interval	Kategori	
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kinerja Guru
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil olah data dengan SPSS (2024)

Tabel 7.
Hasil Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Err or</i>	<i>Beta</i>
(Constant)	62,632	22,796	
1 <i>Organization al Citizenship Behavior</i>	1,608	,400	,651

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS
(2024)

Berdasarkan Tabel 7, koefisien regresi (b) sebesar 1,608 menghasilkan persamaan $\hat{Y} = 62,632 + 1,608Z$, yang berarti setiap kenaikan satu satuan *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,608 satuan. Dengan demikian, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Tabel 8.

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,651	,423	,397

a. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior*

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS (2024)

Dari tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,651, yang menunjukkan hubungan kuat antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja guru di SMP Taman Siswa Pematangsiantar. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,423 menunjukkan bahwa 42,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel *organizational citizenship behavior*, sementara sisanya 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kemampuan dan motivasi guru.

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja guru, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	2,747	,012
1 <i>organizational citizenship behavior</i>	4,019	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 4,019 > t_{tabel} dengan $df = n-2$ ($24-2=22$) sebesar 2,073 atau taraf signifikan $0,001 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Taman Siswa Pematangsiantar. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Uniki dan Saifuddin (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMP Taman Siswa Pematangsiantar secara keseluruhan memperoleh penilaian baik, dengan nilai tertinggi pada dimensi kebijaksanaan warga dan nilai terendah pada indikator peduli terhadap organisasi. Kinerja guru menunjukkan penilaian baik, dengan nilai tertinggi pada dimensi pengembangan kurikulum dan nilai terendah pada penggunaan teknologi dalam

pembelajaran. Analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif antara OCB dan kinerja guru. Koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut, sementara uji hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Taman Siswa Pematangsiantar.

Selanjutnya, rekomendasi dari penelitian ini adalah agar kepala sekolah mengadakan rapat evaluasi berkala untuk meningkatkan kegiatan organisasi yang dapat mendukung OCB, serta memberikan dukungan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Efendi, S. and. (2023). *Kinerja Guru Studi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah. Cet I*. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Fahzira, A. A., Fadli, U. M. D., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5291–5301. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2602>
- Fatikah, N. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), 167–182. <https://doi.org/10.33367/ijies.v2i2.989>
- Fikri, M., and Daryani, R. (2021). *Manajemen Sistem Pendidikan*. Duta Media Publishing.
- Harahap, R. D. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Di Smp N 2 Sigambal. *Jurnal Eduscience*, 5(1), 47–52. <https://doi.org/10.36987/jes.v5i1.892>
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, K., Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., ... & Rezeki, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Kimshafi Alung Cipta. <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- Manora, H. (2019). Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 119–125. <https://doi.org/10.37092/ej.v1i1.88>
- Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship

- Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 207–228. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.845>
- Mendikbud. (2016). *Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Pendidikan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Monawati, M., & Fauzi, F. (2018). Hubungan Kreativitas Mengajar Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa. *Pesona Dasar: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Humaniora*, 6(2). <https://doi.org/10.24815/pear.v6i2.12195>
- Muhdar, H. M. (2015). *Organizational citizenship behavior perusahaan*. Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi* (A. Rahmat (ed.)). Zahir Publishing.
- Ningrum, H. F., Nasution, F., Sartika, D., Yuliana, R., Sudirman, A., Nurlinda, R. A., Marlana, N., Lukitaningtias, F., Wardhana, A., & Siregar, P. (2021). *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)*. Media Sains Indonesia.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Cet 1*. CV Jejak.
- Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(1), 52–65. <https://doi.org/http://orcid.org/0000-0002-3567-6049>
- Rino, Tjutju Yuniarsih, Suwatno, Kusnendi, S. (2020). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional Untuk Kinerja Unggul*. PT Refika Aditama.
- Robbins, S.P. and Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rofii, A., Nurhidayat, E., Firharmawan, H., & Prihartini, E. (2023). Pelatihan Peningkatan Professional Competence Guru Dalam Mengintegrasikan

- Teknologi Dalam Pembelajaran Di MGMP Bahasa Inggris SMK Kab. Majalengka. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1915–1921. <https://doi.org/10.31949/jb.v4i3.5509>
- Sari, N. P., & Muhammad, H. (2019). *Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas dan Sederajat di Lingkungan Pondok Pesantren*. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1928>
- Suhartanto, A., Kusri, K., & Henderi, H. (2016). Decision Support System Untuk Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Komputer Terapan*, 2(2), 149–158. <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jkt/article/view/203>
- Suprijat, H., Hariyadi, A., & Utaminingsih, S. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Program Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila. *Scientia*, 3(2). <https://doi.org/10.51773/sssh.v3i2.292>
- Susanto, P. (2016). *Produktivitas sekolah*. Alfabeta.
- Uniki, M., & Saifuddin, S. E. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Bireuen. *JURNAL KEBANGSAAN*, 10(20), 45–51. <https://doi.org/10.2244/jk.v3i1.17785>
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teor*. UNJ Press.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, 2nd Edition*. RajaGrafindo Persada.