

PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTsN DI KOTA BANDA ACEH

Gustiawati¹, Nasir Azis², Djuraidin Ismail*³

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

^{2,3} Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: nasir.azis@unsyiah.ac.id*²

ABSTRACT

The purpose of this research is to know: (1) influence of commitment and competence to organization citizenship behavior (2) influence of komitmen, competence and organization citizenship behavior toward teacher performance (3) indirect influence of commitment and competence to teacher performance at MTsN In Banda Aceh through the organization citizenship behavior. The location of this study was conducted on all MTsNs in Banda Aceh City. As for the object of this research is the influence of commitment and competence to organizational citizenship behavior and its impact on teacher performance at MTsN In Banda Aceh City, the amount of population in this research is 174 employees, while the data collection technique used is census so that sample used in this study also as many as 174 respondents, while the analytical equipment used in this research is Structural Equation Modeling (SEM). The result of the research shows that commitment and competence have positive and significant influence on organization citizenship behavior, and the commitment, competence and organization citizenship behavior are positive and significant to teacher performance, then commitment and competence indirectly have positive and significant effect on teacher performance on MTsN Di Kota Banda Aceh through organization citizenship behavior.

KEYWORDS : *Commitment, Competence, Organization Citizenship Behavior, and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai sebuah organisasi harus dikelola sedemikian rupa agar aktivitas pelaksanaan program pendidikan dapat berjalan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. Di antara sumber daya manusia yang ada di sekolah, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun non formal.

Kinerja yang baik menuntut perilaku yang sesuai dari guru yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik (Sloat, 1999). Perilaku ini cenderung melihat seseorang (guru) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri.

Berkaitan dengan perilaku *Organizational citizenship Behavior* (OCB) hasil pengamatan peneliti juga mengindikasikan bahwa guru pada MTsN Di Kota Banda Aceh memiliki OCB yang berbeda, sebagian kecil guru

tersebut menunjukkan OCB yang kurang baik, mereka yang termasuk dalam kelompok ini kurang peduli terhadap rekan sejawat walaupun mereka mengajar pada madrasah yang sama adanya guru yang tidak mau membantu rekan seprofesi dalam menyusun rencana program pembelajaran (RPP), padahal guru tersebut memiliki kemampuan dan pengalaman yang cukup lama di bidangnya selain itu ada juga sebagian guru yang merasa bahwa kewajibannya hanya sebatas wali kelasnya saja, sehingga permasalahan pada kelas yang lain bukan urusannya dan cenderung tidak peduli, ini merupakan indikator nyata bahwa rendahnya organizational citizenship behavior (OCB) guru pada Madrasah tersebut.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi guru pada MTsN di Kota Banda Aceh, berdasarkan hasil pengamatan peneliti juga mengindikasikan bahwa kompetensi guru pada MTsN di Kota Banda Aceh relatif berbeda satu sama lainnya. Hal ini disebabkan karena kurangnya keikutsertaan guru dalam program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang biasanya diadakan setiap bulan di sekolah yang telah ditunjuk sebagai pilot project dari program MGMP tersebut.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru pada MTsN di Kota Banda Aceh selain dari faktor kompetensi yang dimiliki oleh guru, ada faktor lain yang juga turut berpengaruh dalam meningkatkan OCB maupun peningkatan kinerja guru yaitu adanya komitmen organisasi dari para guru tersebut. Hasil pengamatan yang peneliti lakukan, mengidentifikasi bahwa komitmen atau rasa keterikatan guru terhadap Instansi tersebut juga relatif berbeda satu sama lain di satu sisi ada guru dengan Komitmen relatif tinggi terhadap sekolah tersebut

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis dengan judul **“Pengaruh Komitmen dan Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN Di Kota Banda Aceh”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap OCB Guru MTsN Di Kota Banda Aceh.
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap OCB Guru MTsN Di Kota Banda Aceh
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru MTsN Di Kota Banda Aceh
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru MTsN Di Kota Banda Aceh
5. Apakah OCB berpengaruh terhadap Kinerja Guru MTsN Di Kota Banda Aceh
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja Guru MTsN Di Kota Banda Aceh melalui OCB.
7. Apakah kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja Guru MTsN Di kota Banda Aceh melalui OCB.

Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh komitmen terhadap OCB Guru MTsN di Kota Banda Aceh.
2. Pengaruh kompetensi terhadap OCB Guru MTsN di Kota Banda Aceh.
3. Pengaruh komitmen terhadap Kinerja Guru MTsN di Kota Banda Aceh
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru MTsN di Kota Banda Aceh
5. Pengaruh OCB terhadap kinerja Guru MTsN di Kota Banda Aceh
6. Pengaruh komitmen secara tidak langsung terhadap kinerja guru MTsN Di Kota Banda Aceh melalui OCB.
7. Pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja guru MTsN Di Kota Banda Aceh melalui OCB.

Manfaat Penelitian

Dari karya akhir ini diharapkan bermanfaat bagi penulis dan pihak lainnya sebagai berikut :

1. Menambah dan memperluas tingkat pengetahuan penulis tentang keterkaitan antara kinerja guru MTsN di Kota Banda Aceh dengan Komitmen, Kompetensi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).
2. Dapat menjadi masukan bagi pihak MTsN di Kota Banda Aceh sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja guru di MTsN di Banda Aceh demi tercapainya tujuan pendidikan.
3. Diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dimasa yang datang.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Komitmen

Menurut Robbin S.P Judge (2012:100) Komitmen merupakan derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi

. Ada lima indikator penting yang patut diperhatikan dalam membahas kimitmen, yaitu Penerimaan terhadap tujuan organisasi dan terhadap masalah yang di hadapi, Memiliki keinginan/kemauan untuk bekerja keras dan megerjakannya dengan sebaik mungkin, Memiliki tingkat kebanggaan sebagai bagian dari organisasi, Keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi instansi, Kesediaan Kepedulian yang besar terhadap kelancaran operasional instansi dan Anggapan bahwa instansi adalah tempat kerja paling baik diantara instansi pemerintah lainnya

Kompetensi

Mulyasa (2011:2.2) menyatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan seorang guru dalam mentransfer ilmu yang di miliki kepada anak didik. standar Kompetensi guru di kembangkan secara utuh dari 4 Kompetensi utama. Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi guru yaitu: kemampuan guru memahami karakter peserta didik, kemampuan guru menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik, kempuan personal pribadi yang harus di miliki oleh seorang guru, penguasaan guru terhadap ilmu pengetahuan secara luas dan mendalam, dan kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dengan peserta didik.

Organizational Citizenship Behaviour

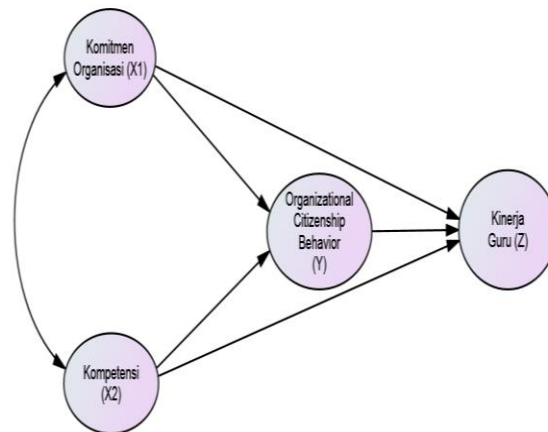
Menurut Dennis W.Organ (Purba dan Seniati 2004) *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward secara formal dan bisa meningkatkan keefektifan fungsi organisasi. Ada lima indikator penentu yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue* dan *conscientiousness*.

Kinerja Guru

Supardi (2014: 45) menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kamampuan kerja dan komunikasi.

Kerangka Penelitian

Untuk menjelaskan keterikatan antara satu variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif ataupun negatif dalam hal ini komitmen (X_1), kompetensi (X_2) terhadap variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel *Organization Citizenship Behavior* (Y) dan melalui kinerja guru (Z), menjadi faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel bebas, maka model kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran penelitian diatas, maka hipotesis deskriptif penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Komitmen berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru MTsN di Kota Banda Aceh
- H₂ : Kompetensi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru MTsN di Kota Banda Aceh.
- H₃ : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru MTsN Di Kota Bnda Aceh.
- H₄ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru MTsN Di Kota Banda Aceh
- H₅ : *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai guru MTsN di Kota Banda Aceh.
- H₆ : Komitmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru MTsN di Kota Banda Aceh melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.
- H₇ : Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru MTsN di Kota Banda Aceh melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTsN di Kota Banda Aceh yang berjumlah 174 orang terdiri dari 157 guru dengan status PNS dan 17 orang guru tidak tetap (GTT). Seluruh guru dijadikan sampel penelitian disebabkan oleh dua pertimbangan. Pertama, jumlah sampel relatif sedikit sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh anggota populasi. Kedua, penilaian kinerja guru didasarkan pada persepsi mereka terhadap seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kinerja guru, sehingga seluruh guru dapat mengisi kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

Metode Pengumpulan Data

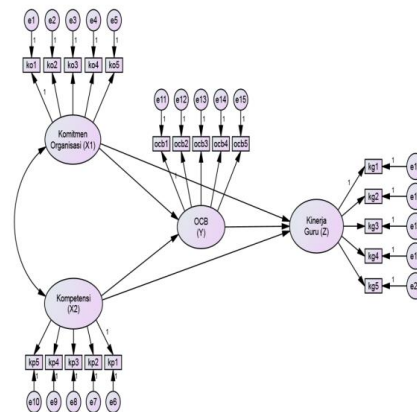
Yaitu 1. Kuesioner, 2. wawancara.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran dengan menggunakan skala likert melalui pengumpulan data yang berupa kuesioner yang kemudian dikumpulkan dan diolah dimana kuesioner ini berisi pertanyaan untuk mendapatkan data tentang indikator-indikator pada variabel dalam penelitian ini, sehingga diperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian serta tingkat realibilitas dan validitas setinggi mungkin. Pertanyaan dalam kuesioner diuji dengan menggunakan skala Likert 1-5.

Peralatan Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Untuk menganalisis data digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket software statistik AMOS 22.0 dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2014:181). Model SEM sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan pada Bab II ditunjukkan pada Gambar berikut ini:



Gambar 2 Model SEM yang dikembangkan pada penelitian ini

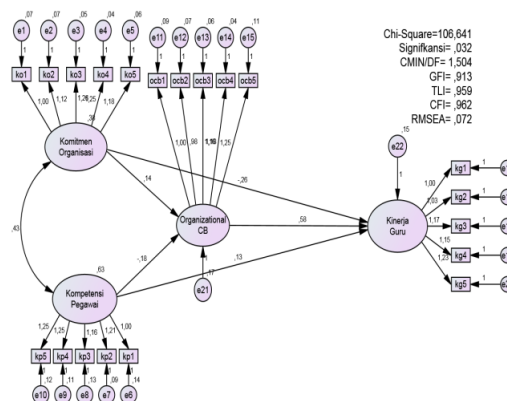
Uji Hipotesis

Setelah model tersebut memenuhi syarat, maka yang perlu dilakukanselanjutnya adalah uji *regression weight/loading factor*. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap *regression weight /loading faktor/ koefisien model*). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan (P value) pada tingkat signifikansi 0.05.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Measurement Model

Berikut ini menunjukkan hubungan indikator dan unobserved variabel (variabel laten) dalam *Measurement Model*, dalam tabel berikut menunjukkan hubungan indikator dengan konstruksinya masing-masing. *Loading factor* yang digunakan untuk mengukur kontribusi masing-masing indikator bila nilainya diatas 0,6, maka dikatakan indikator itu cukup representatif untuk menerangkan *unobserved* variabelnya (Ferdinand, 2014). Oleh sebab itu indikator ini harus diikutsertakan pada pemrosesan data selanjutnya. Adapun setelah *measurement model* dianalisis melalui konfirmatori faktor analisis dan dilihat bahwa masing-masing indikator dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk laten, maka sebuah *full model SEM* dapat dianalisis.



Analisis Structural Equation Modeling

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model (SEM)* secara Full Model yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam *Structural Equation Model* dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi.

Tabel. 1 Regression Weight

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Organizational_CB	<---	Komitmen_Organisasi	,145	,147	2,482	,039
Organizational_CB	<---	Kompetensi_Pegawai	,177	,112	2,580	,034
Kinerja_Guru	<---	Komitmen_Organisasi	,262	,142	2,850	,024
Kinerja_Guru	<---	Organizational_CB	,577	,114	5,047	***
Kinerja_Guru	<---	Kompetensi_Pegawai	,131	,111	2,187	,045

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa setiap indikator pembentuk variabel laten menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil dari pada 0,05, kecuali terdapat beberapa nilai p yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator indikator pembentuk variabel laten tersebut secara signifikan merupakan indikator dari faktor-faktor laten yang dibentuk. Dengan demikian, model yang dipakai dalam penelitian ini dapat diterima.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai **Critical Ratio (CR)** dan nilai **Probability (P) hasil olah data**, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu diatas 1,96 untuk nilai CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P (probabilitas).

Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

Pengaruh Komitmen, dan Kompetensi, Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Permasalahan dan tujuan penelitian pertama adalah berkaitan dengan pengaruh komitmen, dan kompetensi, terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Guru MTsN di Kota Banda Aceh, mengenai pengujian hipotesis pertama, maka dapat disimpulkan bahwa nilai C.R > 1,96 dan nilai P < 0,05, maka H₀ ditolak, dan H_a diterima pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2

Pengaruh Komitmen, dan Kompetensi, Terhadap Organizational Citizenship Behavior

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Organizational_CB	<---	Komitmen_Organisasi	,145	,147	2,482	,039
Organizational_CB	<---	Kompetensi_Pegawai	,177	,112	2,580	,034

Persamaan Jalur Substruktur Untuk Pertama :

$$\eta_1 = \gamma_{1.1}\xi_1 + \gamma_{1.2}\xi_2 + \zeta_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa jika komitmen organisasi meningkat sebesar 0,145 pada satuan skala likert maka akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,145 dan jika kompetensi pegawai meningkat sebesar 0,177 pada satuan skala likert maka akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,177.

Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru

Pengujian Hipotesis tahap kedua dalam penelitian ini adalah Variabel komitmen organisasi, kompetensi pegawai dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja guru MTsN di Kotan Banda Aceh. Hasil analisis dengan menggunakan SEM-AMOS pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3

Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kinerja_Guru	<---	Komitmen_Organisasi	,262	,142	2,850	,024
Kinerja_Guru	<---	Organizational_CB	,577	,114	5,047	***
Kinerja_Guru	<---	Kompetensi_Pegawai	,131	,111	2,187	,045

Persamaan Jalur Substruktur Untuk Kedua :

$$\eta_2 = \gamma_{2.1} \xi_1 + \gamma_{2.2} \xi_2 + \beta_{21} \eta_1 + \zeta_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jika komitmen organisasi meningkat sebesar 0,262 pada satuan skala likert maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebesar 0,262 dan jika kompetensi pegawai meningkat sebesar 0,131 pada satuan skala likert maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebesar 0,131, Selanjutnya jika *organizational citizenship behavior* meningkat sebesar 0,577 pada satuan skala likert maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebesar 0,577.

Berdasarkan Tabel diatas apat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dapat diterima, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

- Ha₁ : Komitmen berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru MTsN di Kota Banda Aceh
- Ha₂ : Kompetensi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru MTsN di Kota Banda Aceh.
- Ha₃ : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru MTsN Di Kota Bnda Aceh.
- Ha₄ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru MTsN Di Kota Banda Aceh
- Ha₅ : *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai guru MTsN di Kota Banda Aceh.
- Ha₆ : Komitmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru MTsN di Kota Banda Aceh melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.
- Ha₇ : Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru MTsN di Kota Banda Aceh melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan dari penelitian ini dapat penulis sampaikan sebagai berikut.

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTsN di Kota Banda Aceh.
2. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTsN di Kota Banda Aceh.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTsN di Kota Banda Aceh.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada MTsN di Kota Banda Aceh.

5. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada MTsN di Kota Banda Aceh.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior* MTsN di Kota Banda Aceh.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior* MTsN di Kota Banda Aceh.

Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut.

1. Dalam rangka meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru MTsN di Kota Banda Aceh, maka salah satu variabel yang harus diperhatikan adalah variabel komitmen yaitu organisasi, dari lima indikator yang digunakan pada variabel komitmen organisasi satu diantaranya pegawai harus memiliki inisiatif untuk mendukung kelancaran pembelajaran di sekolah (*civic virtue*) memperoleh nilai terendah pada jawaban responden
2. Kinerja guru menjadi tolak ukur majunya suatu instansi pendidikan oleh karena semua indikator yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru harus diperhatikan dengan baik oleh pimpinan madrasah, dari lima indikator yang digunakan salah satunya yaitu setiap guru wajib mengetahui fungsi dan program bimbingan penyuluhan dan penyelenggaraan administrasi sekolah memperoleh nilai yang paling rendah diantara empat indikator lain
3. Untuk meningkatkan kompetensi guru maka yang perlu menjadi perhatian pimpinan adalah indikator yang digunakan dalam penelitian ini karena semua indikator yang digunakan memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan kompetensi para guru di madrasah, dari lima indikator yang digunakan salah satu diantaranya yaitu sebagai seorang guru saya kurang memahami dan menguasai ilmu pengetahuan diluar dari bidang yang saya tekuni merupakan indikator yang paling rendah.
4. Dalam rangka meningkatkan komitmen guru, maka yang perlu mendapatkan perhatian adalah semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, dari lima indikator yang digunakan salah satu diantaranya yaitu saya beranggapan bahwa sekolah ini adalah tempat kerja paling baik diantara sekolah lainnya memperoleh nilai yang paling rendah diantara empat variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Anna Suzana, (2017), Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). JURNAL LOGIKA, Vol XIX No 1 April 2017 p-ISSN: 1978-2560
- Arina Ratna Paramita, Mudji Rahardjo, Syuhada Sofian, (2007) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ocb Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak Di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang). JURNAL STUDI MANAJEMEN & ORGANISASI. Volume 4, Nomor 2, Juli, Tahun 2007, Halaman 61-69.
- Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S, (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). Jurnal FISE UNY. Vol.3.No. 4. Hal 55-69.
- Malhotra K Naresh, (2006), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha, (2008), *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* PT. Rajawali Grafindo, Jakarta.
- Mitchel Terence, (2001), *People in Organization Understanding Their Behaviour*, Prentice Hall of India Private Limited, New Delhi. 132

- Mohammad A. Al-Mahasneh, (2015), *The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality. European Journal of Business and Management. Vol.7, No. 36, 2015.*
- Mulyadi, (2011), *Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat. S.R, S. 2002. Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: BPFE*
- Munie (2006), *Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.* <http://www.psikologi.istatistik.blogspot.com> (2007), tentang korelasi dan regresi. Diakses pada 24 Mei 2011.
- Ndayiziveyi, Melinde, Dries, (2014) Job Embeddedness, Work Engagement and Turnover Intention Of Staff In A Higher Education Institution: An exploratory study. *FIU Review Vol. 29 No. 2*
- Nur Aini, (2016), Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, September 2016*
- Osman M. Karatepe dan Ronate Ndiangang Ngeche (2012) *Does Job Embeddedness Mediate the Effect of Work Engagement on Job Outcomes? A Study of Hotel Employees in Cameroon.*
- Peter dan Watermen (2012), *Culture Organization, Rineka Cipta, Jakarta.*
- Prown (2008). Self-efficacy beliefs in achievement settings. *Review of Educational Research, 66, 543- 578.*
- Risher (2010), *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003 Towers Perrin Talent Report. U.S Report.*
- Rivai dan Basri (2004), *Performance Appraisal, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.*
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi. PT. Indeks Jakarta.*
- Robertson, Ivan T. dan Cary L. Cooper. 2010. Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Psychological Well-Being. *Leadership & Organizational Development Journal, Vol. 31, No.4, 324- 336*
- Saks, Alan M. 2006. Employee Engagement : Antecedents and Consequences. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No.7, pp. 600-619*
- Sarangi (2011), *The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology.(Y), 3-30.*
- Sastrohadiwiryono, (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara*
- Siswadi (2012), *Birokrasi Masa Depan. Mutiara Press. Bandung.*
- Sunu Widiyanto, (2012) The Effect of Job Embeddedness on Work Engagement
- Trianto dan Titiek Triwulan Tutik. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya peningkatan Kualifikasi Kompetensi, dan Kesajahteraan. Jakarta: Prestasi Pustaka Plubhiser.*

Peraturan dan Undang-undang

- Depdikbud. 2004. *UURINo. 20 Tentang SISDIKNAS. Bandung: Citra Umbara.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.(2003). Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-undang RI No. Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2007). Jakarta: Visimedia