

# Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Sri Wahyuni<sup>1</sup>, Rr. Sri Kartikowati<sup>2</sup>, Azhar<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau/ Guru SDS Al Kautsar Duri, Indonesia

<sup>2</sup> Pendidikan Ekonomi Universitas Riau, Indonesia

<sup>3</sup> Pendidikan Fisika Universitas Riau, Indonesia

---

## INFO ARTIKEL

### *Riwayat Artikel:*

Diterima: 12-12-2021

Disetujui: 28-12-2021

Diterbitkan: 31-12-2021

---

### *Kata kunci:*

Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

---

## ABSTRAK

**Abstract:** This study aims to reveal the effect of organizational commitment and job satisfaction on *organizational citizenship behavior* (OCB) teacher. The population of this study were teachers of Civil Servants (PNS) at SD Negeri Rayon IV, Mandau District, Bengkalis Regency. Sampling was done by giving a margin of error of 5% and using proportional random sampling technique, the sample was set at 74 people. Data were collected using questioning techniques and then analyzed using several linear regression equations and hypothesis evidence using t test, F test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the t-test of the organizational commitment variable have a positive and significant effect on *organizational citizenship behavior* (OCB) for teachers at SD Negeri Rayon IV, Mandau District, Bengkalis Regency. Job satisfaction variable has a positive and significant effect on *organizational citizenship behavior* (OCB) for teachers at SD Negeri Rayon IV, Mandau District, Bengkalis Regency. The results of statistical tests (F test), simultaneously organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on *organizational citizenship behavior* (OCB) for teachers at SD Negeri Rayon IV, Mandau District, Bengkalis Regency. Based on the t and F tests, the hypothesis is accepted.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengungkapkan tentang pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru. Populasi penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SD Negeri Rayon IV Kecamatan Mandau di Kabupaten Bengkalis. Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan batas margin error sebesar 5% dan menggunakan teknik propotional random sampling, sampel yang ditetapkan sebanyak 74 orang. Data dikumpulkan menggunakan teknik pertanyaan dan kemudian dianalisis menggunakan beberapa persamaan regresi linear dan bukti hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji t variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SD Negeri Rayon IV Kecamatan Mandau di Kabupaten Bengkalis. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SD Negeri Rayon IV Kecamatan Mandau di Kabupaten Bengkalis. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SD Negeri Rayon IV Kecamatan Mandau di Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

---

### *Alamat Korespondensi:*

Sri Wahyuni

Program Studi Administrasi Pendidikan

PPs Universitas Riau, Pekanbaru

E-mail: [swahyuni2411@gmail.com](mailto:swahyuni2411@gmail.com)

---

## LATAR BELAKANG

*Organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasional berarti bekerja ekstra di tempat kerja. Pada dasarnya, ini berarti guru melakukan apa pun yang tidak ada dalam deskripsi pekerjaan formalnya. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) guru mengacu pada perilaku individu yang mempromosikan efektivitas dalam fungsi sekolah. OCB mencapai efektivitas ini

dengan menyediakan lingkungan sosial dan psikologis yang positif di mana pekerjaan dapat berkembang. Perilaku kewarganegaraan organisasional atau OCB penting bagi guru sepanjang meningkatkan hubungan sosial yang memengaruhi kinerjanya. Tak hanya itu, sekolah dapat mengharapkan perilaku kewarganegaraan organisasional atau OCB guru-gurunya untuk meningkatkan semangat kerja dan berkontribusi pada efektivitas sekolah karena perilaku OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja atau supervisor dan meningkatkan stabilitas kinerja sekolah.

Beberapa *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasional ditujukan kepada individu, seperti membantu rekan kerja dengan masalah pekerjaan mereka, menyesuaikan jadwal kerja untuk mengakomodasi rekan kerja, menunjukkan kesopanan yang tulus terhadap rekan kerja, dan berbagi sumber daya kerja (persediaan, teknologi, staf) dengan rekan kerja. Perilaku kewarganegaraan organisasional atau OCB lainnya mewakili kerja sama dan membantu organisasi, seperti mendukung citra publik organisasi, menawarkan ide-ide yang dibutuhkan untuk pekerjaan, mendukung organisasi, dan mengikuti perkembangan baru di organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasional atau OCB dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas individu, tim, dan organisasi (McShane dan Glinow, 2018).

Penelitian telah menunjukkan bahwa organisasi bisa mendapatkan keuntungan bila guru mereka bersedia berkontribusi untuk organisasi di luar definisi formal dari persyaratan pekerjaan mereka (Sharoni *et al.*, 2012). Ketika perilaku kewarganegaraan organisasional atau OCB menjadi konsisten dalam kelompok, mereka cenderung melakukannya untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja dan meningkatkan kinerja kelompok itu serta meningkatkan interaksi anggota kelompok, membantu dalam penyebaran informasi yang merupakan faktor penting terkait dengan kinerja tim yang efektif (Nielsen, Hrivnak & Shaw, 2009). Idealnya perilaku kewarganegaraan organisasional atau OCB dimiliki oleh setiap guru. Akan tetapi, di sisi lain, kemampuan OCB guru tidak mudah dimiliki, seperti yang terjadi pada SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan hasil survei awal terhadap 25 guru SD Negeri di Rayon 4 Kecamatan Mandau, diperoleh informasi yang menunjukkan kecenderungan perilaku kewarganegaraan organisasional atau OCB guru masih kurang. Hasil survei awal dicantumkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Survei Awal OCB Guru

Indikator OCB	Perilaku	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
Perilaku membantu ( <i>altruism</i> )	Inisiatif untuk membantu rekan kerja	10	40%	15	60%
Kesadaran ( <i>conscientiousness</i> )	Bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas	12	48%	13	52%
Sportivitas ( <i>sportsmanship</i> )	Memberikan toleransi kepada rekan kerja	12	48%	13	52%
Sopan santun ( <i>courtesy</i> )	Meningkatkan citra positif sekolah	10	40%	15	60%
Kebajikan kewarganegaraan ( <i>civic virtue</i> )	Partisipasi dalam kegiatan di luar jam kerja	8	32%	17	68%

Sumber: Data Olahan (2020)

Dalam survei awal di Tabel 1, penulis memberikan lima pernyataan yang berkaitan dengan indikator OCB pada 25 guru SD Negeri di Rayon 4 Kecamatan Mandau. Pernyataan pertama, inisiatif untuk membantu rekan kerja hanya dilakukan oleh 40% guru. Pernyataan kedua, bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas dilakukan oleh 48% guru. Pernyataan ketiga, memberikan toleransi kepada rekan kerja hanya dilakukan oleh 48% guru. Pernyataan keempat, meningkatkan citra positif sekolah dilakukan oleh 40% guru. Pernyataan kelima, berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan sekolah di luar jam kerja hanya dilakukan oleh 32% guru. Dari survei awal ini, penulis menduga bahwa OCB guru masih kurang.

Perilaku kewarganegaraan organisasional atau OCB (disebut juga kinerja kontekstual, perilaku *extra role*) adalah kesediaan pekerja untuk melampaui apa yang diperlukan dalam deskripsi pekerjaannya untuk membantu orang lain di tempat kerja (Scandura, 2019; Landy dan Conte, 2013; Locke, 2009; Robbins dan Judge, 2013). Robbins dan Judge (2013) menyatakan perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan formal guru dan berkontribusi pada psikologis dan lingkungan sosial tempat kerja disebut perilaku kewarganegaraan (OCB). Organisasi yang sukses membutuhkan guru yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan biasanya yang akan memberikan kinerja melebihi ekspektasi. Dalam dinamika tempat kerja, di mana tugas semakin banyak dilakukan oleh tim, guru yang terlibat dalam perilaku kewarganegaraan yang baik, membantu orang lain dalam tim mereka, menjadi sukarelawan untuk pekerjaan tambahan, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat serta peraturan dan ketentuan.

Organ seperti yang dikutip oleh Luthans (2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan bahwa secara agregat mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif. Fondasi kepribadian untuk OCB ini mencerminkan kecenderungan sifat guru menjadi kooperatif, membantu, peduli, dan teliti. Landasan sikap menunjukkan bahwa guru terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi mereka. Dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi jelas berhubungan dengan Perilaku kewarganegaraan organisasional atau OCB. Menurut Kinicki dan Fugate (2016), definisi OCB yang dikemukakan Organ menyoroti dua poin utama, yaitu: (1) OCB bersifat sukarela, dan (2) OCB membantu kelompok kerja dan organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif.

Robbins dan Judge (2013) berpendapat komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang guru mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan ingin tetap bersama organisasi. Guru yang berprestasi tinggi berkomitmen melampaui perilaku yang diharapkan untuk memberikan layanan ekstra, wawasan ekstra, atau apa pun yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Lebih lanjut, Kinicki dan Fugate (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen untuk tujuannya. Individu yang berkomitmen cenderung menampilkan dua hasil. Pertama, kemungkinan kelanjutan pekerjaan mereka dengan organisasi. Kedua, motivasi yang lebih besar untuk mengejar tujuan dan keputusan organisasi.

Menurut Robbins (2013) OCB sendiri berkaitan dengan kepuasan kerja. Istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja merupakan pencerminan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerja setelah mengalami penyesuaian antara yang menjadi kebutuhan individu dengan faktor yang ada di tempat kerja. Bila individu tersebut dalam pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhannya maka individu tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik, mampu memenuhi tuntutan tugas-tugas dan mampu mengupayakan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka mendukung pencapaian hasil kerja atau tujuan tertentu sesuai dengan yang diharapkan.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang didapatkan dari penilaian segala aspek yang mencakup pekerjaannya. Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh George dan Jones (2012) bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka saat ini. Kedua pendapat di atas sama-sama menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Namun, terdapat juga perbedaan dari kedua pendapat tersebut. Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif atau perasaan yang menyenangkan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, sedangkan George dan Jones berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Kumpulan perasaan tersebut bisa merupakan perasaan yang menyenangkan maupun perasaan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja menyangkut

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut tidak tampak secara nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perasaan dan emosi yang *favorable* dan *unfavorable* mengenai bagaimana guru memandang pekerjaan mereka. Lebih lanjut, McShane dan Von Glinow (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Meskipun demikian, penilaian tersebut juga diberikan kepada konteks pekerjaan sesuai dengan persepsinya terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosi di dalamnya.

### METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian kausal. Metode tersebut digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel bebas dan satu terikat. Variabel bebas terdiri dari komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* ( $Y$ ). Penelitian dilakukan di SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis dan dilaksanakan setelah seminar proposal. Waktu penelitian akan dilaksanakan Agustus 2020 sampai dengan Februari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang terdiri atas 10 SD Negeri. Adapun data populasi penelitian diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yang berjumlah 90 orang guru. Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  : ukuran sampel

$N$  : ukuran populasi

1 : konstanta

$e$  : nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan

Diketahui populasi penelitian, yaitu seluruh guru SD Negeri Rayon IV Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis dengan tingkat presisi 5%, maka ukuran sampelnya:

$$\begin{aligned} n &= \frac{90}{1 + 90(0,05)^2} \\ &= 73,46 \approx 74 \end{aligned}$$

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari suatu populasi. Sampel diharapkan dapat mewakili populasi sehingga kesimpulan untuk sampel dapat digeneralisasikan menjadi kesimpulan populasi. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. Perhitungan sampel dapat disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Perhitungan Sampel**

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan (Jumlah Guru/Populasi) x Jumlah Sampel	Jumlah Sampel
SD Negeri 12 Mandau	15	(15/90) x 74	12
SD Negeri 14 Mandau	8	(8/90) x 74	7
SD Negeri 16 Mandau	10	(10/90) x 74	8
SD Negeri 18 Mandau	15	(15/90) x 74	12
SD Negeri 20 Mandau	7	(7/90) x 74	6
SD Negeri 22 Mandau	6	(6/90) x 74	5
SD Negeri 25 Mandau	12	(12/90) x 74	10
SD Negeri 38 Mandau	5	(5/90) x 74	4
SD Negeri 40 Mandau	5	(5/90) x 74	4
SD Negeri 45 Mandau	7	(7/90) x 74	6
	Jumlah		74

Sumber: Data Olahan (2020)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengambilan sampel ini adalah sebagai berikut: 1) Mengidentifikasi jumlah total populasi, yaitu 90 orang yang tersebar pada 10 SD Negeri Rayon IV Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis; 2) Menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus, didapat ukuran sampel sebanyak 74 orang; 3) Mendaftar semua anggota yang termasuk sebagai populasi; dan 4) Memilih sampel dengan menggunakan prinsip acak pada setiap sub populasi sampai jumlah sampel dapat dicapai. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disusun dan dikembangkan berdasarkan variabel penelitian melalui beberapa tahapan. Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang baik dan representatif terhadap variabel-variabel penelitian, baik variabel terikat maupun variabel bebas, sedangkan data sekunder diperoleh melalui sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, dan penelitian terdahulu.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner berisikan pernyataan tentang variabel penelitian yaitu OCB, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Untuk itu, disusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu: (1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, (2) menyusun indikator dari setiap variabel, (3) menyusun kisi-kisi instrumen, (4) menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, (5) uji coba instrumen, dan (6) analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas. Butir pernyataan atau butir pertanyaan yang terdapat di dalam instrumen diukur dengan skala Likert lima skala, yaitu selalu (SL), sering (S), kadang-kadang (KD), pernah (P), dan tidak pernah (TP). Setiap jawaban diberi nilai kuantitatif 5, 4, 3, 2, 1. Angka 1 sampai dengan 5 merupakan jenjang nilai setiap pernyataan.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Dalam hal analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, modus, median, nilai rata-rata dan simpangan baku. Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Namun sebelum pengujian hipotesis tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas. Instrumen berguna untuk mengukur kadar atau sesuatu yang ingin dicapai di dalam penelitian. Dari kuesioner tersebut akan diperoleh berupa data interval yang mencakup ketiga variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru.

**Tabel 3. Kisi- Kisi Instrumen Variabel OCB Guru (Y), Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i>	1. Inisiatif untuk membantu rekan kerja 2. Bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas 3. Memberikan toleransi kepada rekan kerja 4. Meningkatkan citra positif Organisasi 5. Partisipasi sebagai bentuk tanggung jawab sebagai anggota organisasi

No	Variabel	Dimensi	Indikator
2.	Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	1. Afektif 2. Berkelanjutan 3. Normatif	1. Menunjukkan ketergantungan emosional individu di Organisasi 2. Melanjutkan kegiatan dan tidak ingin meninggalkan organisasi 3. Menerima dan percaya terhadap nilai-nilai dan tujuan Organisasi
3.	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pembayaran 3. Kualitas supervisi 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Pengakuan	1. Mencintai pekerjaan 2. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan 3. Pembayaran gaji yang pantas 4. Merasa cukup dengan gaji yang diterima 5. Kemampuan atasan memberikan bantuan teknis dan dukungan social 6. Menghormati sesama rekan 7. Menerima pujian dan kritikan dengan senang hati

Uji coba instrumen dilakukan di dalam populasi penelitian dan di luar populasi penelitian. Responden diambil sebanyak 16 orang di dalam populasi penelitian dan 14 orang di luar populasi penelitian dengan karakter homogen. Uji coba instrumen dilakukan untuk mendapatkan alat ukur yang tepat dan andal. Ketepatan (validitas) instrumen diuji dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Pedoman untuk menentukan validitas setiap butir pernyataan pada taraf signifikan 5%, N= 30 orang, dan nilai  $r_{tabel} = 0,361$ . Kriteria pengujian adalah jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dinyatakan valid dan jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut drop atau tidak valid. Untuk uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Berdasarkan analisis data uji coba dari variabel *organizational citizenship behavior* (Y) terdapat 20 pernyataan variabel dengan pernyataan valid sebanyak 18 buah, dan pernyataan yang tidak valid sebanyak 2 buah, yaitu butir 2 dan butir 16. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang hilang. Instrumen-instrumen yang valid selanjutnya akan digunakan sebagai instrumen untuk pengambilan data secara keseluruhan. Berdasarkan analisis data uji coba dari variabel komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) terdapat 18 pernyataan variabel dengan pernyataan valid sebanyak 17 buah, dan pernyataan yang tidak valid sebanyak 1 buah, yaitu butir 14. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang hilang. Instrumen-instrumen yang valid selanjutnya akan digunakan sebagai instrumen untuk pengambilan data secara keseluruhan. Berdasarkan analisis data uji coba dari variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terdapat 21 pernyataan variabel dengan pernyataan valid sebanyak 19 buah, dan pernyataan yang tidak valid sebanyak 2 buah, yaitu butir 2 dan butir 18. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang hilang. Instrumen-instrumen yang valid selanjutnya akan digunakan sebagai instrumen untuk pengambilan data secara keseluruhan.

Butir-butir soal yang dinyatakan tidak valid, dan tidak mempengaruhi keterwakilan butir-butir untuk setiap indikator dikeluarkan dari instrumen penelitian. Hal ini dikarenakan butir yang valid sudah cukup memadai untuk menjaring data yang diperlukan.

Uji reliabilitas ketiga variabel penelitian yang terdiri dari *organizational citizenship behavior* (Y), komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *Alpha Cronbach* masing-masing sebesar 0,879, 0,851, dan 0,879. Dengan demikian ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0.60. Berdasarkan keputusan uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

**Tabel 4. Uji t Hitung Koefisien antara Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Model	Variabel	<i>Unstandardized</i>		
		<i>Coefficients</i>	t	<i>Sig</i>
		B		
1	Konstanta	13,167	6,343	0,000
	Komitmen Organisasi	0,768	16,040	0,000

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh nilai konstanta a=13,167 dan b=0,768, persamaan regresi yang terbentuk menjadi  $\hat{Y}=13,167+0,768 X_1$ . Makna dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta (a) sebesar 13,167 maknanya adalah jika komitmen organisasi guru sama dengan nol, maka nilai *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 13,167. Koefisien regresi (b) sebesar 0,768 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari komitmen organisasi, maka akan diikuti pula dengan kenaikan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,768 satu satuan. Pada tabel tersebut diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}=16,040$  dan nilai  $sig=0,000$ . Besarnya nilai  $t_{tabel}$  dengan banyak data  $n=74$ , variabel  $k=2$ ,  $df=n-k$ , diperoleh  $t_{tabel}=1,99$ , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas dan Keberartian Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

No	Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	F	<i>Sig</i>
1	<i>Linearity</i>	1102,518	0,000
2	<i>Deviation from Linearity</i>	10,456	0,000

Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya pola hubungan yang linier antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Dari Tabel 5 di atas, baris *deviation from linearity* diketahui nilai  $F_{hitung}=10,456$  dan nilai signifikan sebesar 0,000. Besarnya  $F_{tabel}$  dengan jumlah sampel  $n=74$ , variabel  $k=2$ ,  $df1=k-1$ , dan  $df2=n-k$ , diperoleh  $F_{tabel}=1,99$ . Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Pada baris *linearity* diketahui nilai  $F_{hitung}=1102,518$ , dan nilai signifikan 0,000. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang berarti antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *organizational citizenship behavior*.

Besarnya pengaruh yang terjadi oleh variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

**Tabel VI Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Model	Predictor	R	R <sup>2</sup>	Kontribusi (%)	Kategori
1	Komitmen Organisasi	0,884	0,781	78,1	Tinggi

Dari Tabel 6 di atas terlihat bahwa besarnya hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0,884 dengan tafsiran tinggi. Selanjutnya besarnya nilai R Square ( $r^2$ ) sebesar 0,781. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh sebesar 78,1%. Sisanya 21,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan melihat besarnya pengaruh antar variabel tersebut maka pengaruh yang terjadi antara variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) berada pada level tinggi.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) guru di SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Besar pengaruh yang ditimbulkan yaitu sebesar 0,781 atau 78,1%. Angka tersebut berada pada tafsiran tinggi, karena masih terdapat sisanya sebesar 21,9,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Persamaan regresi yang terbentuk antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), yaitu  $\hat{Y}=13,167+0,768$ . Persamaan tersebut menggambarkan bahwa setiap ada penambahan satu satuan dari komitmen organisasi, maka juga akan diikuti dengan peningkatan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,768. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya jika persepsi terhadap komitmen organisasi positif maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya jika persepsi terhadap komitmen organisasi yang negatif maka semakin buruk pula *organizational citizenship behavior*.

Dalam rangka memperkuat penelitian ini, ada beberapa literatur sebelumnya yang pernah diteliti, dan hasilnya terdapat pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi; dan juga berkontribusi timbal balik (Sahertian et al, 2011). Penelitian lain dihasilkan oleh warganegara Korea Han Ji-Wook et al dalam Albert Kurniawan (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya komitmen afektif. Temuan ini selaras dengan pendapat Wahyuningsih dalam Albert Kurniawan (2015) meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karina Dyah Ari Saraswati dan Gamma Rahmita Ureka Hakim (2019) dalam penelitiannya diperoleh hasil terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan adanya komitmen organisasi, maka *organizational citizenship behavior* dapat tercermin dan menjadi penunjang organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan Kilic (2013) bahwa anggota organisasi yang memiliki kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

#### ***Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)***

Pengujian hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Tabel 7. Uji t Hitung Koefisien antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B			
1	Konstanta	12,516		5,460	0,000
	Kepuasan Kerja	0,776		14,798	0,000

Dari Tabel 7 di atas, diperoleh nilai konstanta  $a=12,516$  dan  $b= 0,776$ . Persamaan regresi yang terbentuk  $\hat{Y} = 12,516+0,776X_2$ . Makna dari persamaan regresi tersebut yaitu besarnya nilai konstanta (a) sebesar 12,516 mengandung arti bahwa jika kepuasan kerja guru sama dengan nol, maka *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 12,516. Koefisien regresi (b) sebesar 0,776 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari kepuasan kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,776 satu satuan.

Pada tabel tersebut diketahui besarnya nilai  $t_{hitung} = 5,460$  dan  $sig = 0,000$ . Besarnya nilai  $t_{tabel}$  dengan banyak sampel  $n=74$ , variabel  $k=2$ ,  $df=n-k$ , diperoleh  $t_{tabel}=1,99$ . Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas dan Keberartian Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	F	Sig
1	Linearity	204,807	0,000
2	Deviation from Linearity	0,806	0,712

Dari Tabel 8 di atas, baris *deviation from linearity* diketahui nilai  $F_{hitung}=0,806$  dan nilai signifikan sebesar 0,712. Besarnya nilai  $F_{tabel}$  dengan jumlah sampel  $n=74$ , variabel  $k=2$ ,  $df_1=k-1$ , dan  $df_2=n-k$ , diperoleh  $F_{tabel}=1,99$ . Sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dan  $sig 0,712 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Pada baris *linearity* diketahui nilai  $F_{hitung}=204,807$  dan nilai signifikan 0,000. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan nilai  $sig 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *organizational citizenship behavior*.

Besar pengaruh yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dapat dilihat pada Tabel IX berikut.

Tabel 9. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Model	Predictor	R	R <sup>2</sup>	Kontribusi (%)	Kategori
1	Kepuasan Kerja	0,867	0,753	75,3%	Tinggi

Pada Tabel 9 di atas terlihat bahwa besarnya hubungan yang terjadi antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0,867 dengan tafsiran tinggi. Selanjutnya besarnya nilai R Square ( $r^2$ ) sebesar 0,753. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh sebesar 75,3%. Sisanya 24,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan melihat besarnya pengaruh antar variabel tersebut maka pengaruh yang terjadi antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) berada pada level tinggi.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) guru di lingkungan SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Besar pengaruh yang ditimbulkan yaitu sebesar 0,753 atau 75,3%. Angka tersebut berada pada tafsiran tinggi, karena masih terdapat sisanya sebesar 24,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Persamaan regresi yang terbentuk antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), yaitu  $\hat{Y}=12,516+0,776X_2$ . Persamaan tersebut menggambarkan bahwa setiap ada penambahan satu satuan dari kepuasan kerja, maka juga akan diikuti dengan kenaikan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,776. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya jika kepuasan kerja yang terdapat pada guru meningkat maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat. Sebaliknya jika kepuasan kerja guru menurun maka secara tidak langsung *organizational citizenship behavior* akan menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahendra dalam Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi (2016) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasanbasri dalam Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pernyataan ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohayati (2014) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru maka perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh guru tersebut juga meningkat. Penelitian yang dilakukan Kencanawati (2014) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### ***Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)***

Pengujian hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

**Tabel 10. Uji t Hitung Koefisien antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Model	Variabel	<i>Unstandardized</i>	T	<i>Sig</i>
		<i>Coefficients</i>		
		B		
1	Konstanta	11,084	5,436	0,000
	Komitmen Organisasi	0,344	3,355	0,001
	Kepuasan Kerja	0,469	4,700	0,000

Dari Tabel 10 di atas, diperoleh nilai konstanta ( $a$ )=11,084,  $b_1$ =0,344, dan  $b_2$ =0,469. Persamaan regresi yang terbentuk  $\hat{Y}=11,084+0,344X_1+0,469X_2$ . Makna dari persamaan regresi tersebut, yaitu besarnya nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 11,084 mengandung arti bahwa jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru sama dengan nol, maka *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 11,084. Koefisien regresi komitmen organisasi ( $b_1$ ) sebesar 0,344 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari komitmen organisasi, maka akan diikuti pula dengan kenaikan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,344 satu satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap. Koefisien regresi kepuasan kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,469 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari kepuasan kerja, maka akan diikuti pula dengan kenaikan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,469 satu satuan dengan asumsi variabel komitmen organisasi tetap.

**Tabel 11. Uji F Hitung Koefisien Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Model	Variabel	F hitung	Sig
1	Regresi (Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> )	152,604	0,000

Berdasarkan Tabel 11 di atas, diketahui nilai  $F_{hitung} = 152,604$  dan nilai signifikan = 0,000. Besarnya nilai  $F_{tabel}$  dengan jumlah sampel  $n = 74$ , variabel  $k = 3$ ,  $df1 = k - 1$ ,  $df2 = n - k$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,13$ . maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig\ 0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dapat dilihat pada Tabel 12 berikut.

**Tabel 12. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Model	Predictor	R	R <sup>2</sup>	Kontribusi (%)	Kategori
1	Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja	0,901	0,811	81,1%	Tinggi

Pada Tabel 12 diperoleh nilai R Square ( $r^2$ ) sebesar 0,811. Dengan menggunakan koefisien determinasi maka besarnya pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh sebesar 81,1%. Sisanya sebesar 18,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan demikian, besarnya pengaruh antara variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) berada pada level tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru-guru di lingkungan SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh besarnya koefisien korelasi sebesar 0,901 dengan  $r^2$  sebesar 0,811. Besarnya sumbangan efektif variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) guru di lingkungan SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis yaitu sebesar 81,1%. Angka tersebut berada pada tafsiran sedang, sedangkan sisanya sebesar 18,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Hal ini senada dengan pendapat Utama dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seseorang. Hal ini juga diperkuat oleh Soltan Takdir (2020) komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Yayasan Pendidikan Islam di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya. Penelitian ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi dan kepuasan kerja di dalam instansi (sekolah), maka tingkat *organizational citizenship behavior* pada guru akan meningkat. Guru yang telah diperlakukan dengan baik oleh pimpinan akan cenderung lebih sering untuk melakukan *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan penelitian Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua variabel yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis dan uji hipotesis yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di lingkungan SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki guru, semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* yang dimiliki guru; 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di lingkungan SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan, semakin meningkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki guru; dan 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di lingkungan SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki guru, semakin meningkat pula tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki guru dengan asumsi kepuasan kerja tetap. Selanjutnya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki guru, semakin meningkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki guru dengan asumsi komitmen organisasi tetap.

### Saran

Kepala Sekolah di lingkungan SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis agar dapat memfokuskan perhatian kepada guru dengan komunikasi lebih insentif agar guru mampu memiliki komitmen yang tinggi yang akan berdampak pada kesadaran *organizational citizenship behavior*. Kepala Sekolah di lingkungan SD Negeri Rayon 4 Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis diharapkan agar terus meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara membuka diri untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan guru terutama pada kebijakan yang diambil dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Guru disarankan agar senantiasa berusaha meningkatkan komitmen organisasi di tempatnya bekerja/instansi terkait dengan mengkomunikasikan visi dan misi sekolah sebagai dasar nilai dan sikap berorganisasi. Penelitian ini masih dapat dikembangkan dan diperluas dengan memperdalam variabel-variabel yang diteliti maupun ditambahkan dengan variabel lain sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

## DAFTAR RUJUKAN

- Chayati, N., Supriyanto, E., & Yahya, M. (2015). Pengelolaan Pembelajaran Sikap Demokratis di SMP Muhammadiyah 1 Kartasura. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 20-33.
- George, J. M. dan Gareth R. Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghifar, R., Yusuf, A. E., Sumardi, S., & Wulandari, F. (2019). Peningkatan Kreativitas Guru melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 790-799.
- Griffin, R. W., Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition*. Ohio:South-Western Cengage Learning.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational Behavior and Management. Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach* (Vol. 2). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Kumar, A. (2019). A Study of Relationship Between Staff Creativity And Quality Of Work Among Indian It Sector Employees. *Global Journal of Psychology*, 1(1), 27-35.
- Marylene, G. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self Determination Theory*. United Kingdom: Oxford University Press.

- Mullet, D. R., Willerson, A., N. Lamb, K., & Kettler, T. (2016). Examining teacher Perceptions of Creativity: A Systematic Review of The Literature. *Thinking Skills and Creativity*, 21, 9-30. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2016.05.001>. (18 Oktober 2020)
- Munandar, U. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Opatha, J., R., H. H. D. N. P., & D., P. M. 2017. Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the Two Constructs. *International Business Research*, 10(4), 167. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n4p167>. (18 Oktober 2020)
- Rahaded, L. K. (2017). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Guru SD Swasta Katolik Di Jakarta Pusat. *Visipena*, 8(2), 195-209.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sturgess, A., Higson, P. (2012). *There's No "I" in TEAM: Develop your Teamwork Skills*. Apex Leadership Ltd and bookboon.com.
- Wang, X. H. F., Kim, T. Y., & Lee, D. R. (2016). Cognitive diversity and team creativity: Effects of team intrinsic motivation and transformational leadership. *Journal of business research*, 69(9), 3231-3239.
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research*. London: John Wiley & Sons.