

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN, DAN KINERJA SOSIAL TEMAN SEJAWAT
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU
DI MA SWASTA SE KABUPATEN DEMAK**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Magister
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Anisa Maulisa Dewi

NIM : 2203038045

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2024 M/1446 H**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

Nama : Anisa Maulisa Dewi

NIM : 2203038045

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (Guru)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Sosial Teman Sejawat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di Madrasah Aliyah Swasta Kabupaten Demak.**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 5 Desember 2024


METERAI
TEMPEL
C-944ALX259428666
Anisa Maulisa Dewi
NIM. 2203038045

LEMBAR PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. (024)7001295 Semarang 50185
www.walisongo.ac.id, http://pasca.walisongo.ac.id, http://fik.walisongo.ac.id

0

PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI UJIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa Tesis Saudara/i:

Nama : Anisa Maulisa Dewi
NIM : 2203038045
Studi : Magister Manajemen Pendidikan Agama Islam
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Sosial, Teman Sejawat Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Guru di MA Swasta Se-Kabupaten Demak

telah diujikan pada : 20 Desember 2024 dan dinyatakan LULUS dalam ujian tesis Program Magister.

NAMA	TANGGAL	TANDATANGAN
<u>Dr. Hj. Fihris, M.Ag.</u> Ketua/Penguji	<u>3/1/2025</u>	
<u>Dr. Kasan Bisri, M.A.</u> Sekretaris/Penguji	<u>3/1/2025</u>	
<u>Dr. Fahrurrozi, M.Ag.</u> Pembimbing/Penguji	<u>3/1/2025</u>	
<u>Prof. Dr. H. Muslih, M.A.</u> Penguji	<u>30/12/2024</u>	
<u>Dr. Fatkurojli, M.Pd.</u> Penguji	<u>30/12/2024</u>	

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 5 Desember 2024

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana
UIN Walisongo
di Semarang

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.,

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama : Anisa Maulisa Dewi

NIM : 2203038045

Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (Guru)

Judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Sosial Teman Sejawat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di Madrasah Aliyah Swasta Kabupaten Demak.**

Kami memandang bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Tesis.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.,

Pembimbing I,



Prof. Mustaqim, M. Pd

NIP. 195904241983031005

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 5 Desember 2024

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana
UIN Walisongo
di Semarang

Assalaamu 'alaikum Wr. Wb.,

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama : Anisa Maulisa Dewi

NIM : 2203038045

Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam

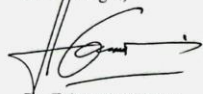
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (Guru)

Judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Sosial Teman Sejawat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di Madrasah Aliyah Swasta Kabupaten Demak.**

Kami memandang bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Tesis.

Wassalaamu 'alaikum Wr. Wb.,

Pembimbing II,



Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
NIP. 197708162005011003

ABSTRAK

**Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DAN KINERJA
SOSIAL TEMAN SEJAWAT TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
GURU DI MA SWASTA SE KABUPATEN DEMAK**

Nama : Anisa Maulisa Dewi

NIM : 2203038045

Tesis ini membahas tentang pengaruh komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kinerja sosial teman sejawat terhadap organizational citizenship behavior guru di Madrasah Aliyah swasta sekabupaten Demak. Penelitian ini ditujukan untuk mencari: 1) pengaruh antara komitmen organisasi (X_1) dengan organizational citizenship behavior (Y); 2) pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (X_2) dengan organizational citizenship behavior (Y); 3) pengaruh antara kinerja sosial teman sejawat (X_3) dengan organizational citizenship behavior (Y); pengaruh antara komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kinerja sosial teman sejawat dengan organizational citizenship behavior.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan cara perhitungan statistik inferensial. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling*, sedangkan

teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket untuk menggali data tentang komitmen organisasi (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), kinerja sosial teman sejawat (X_3), terhadap organizational citizenship behavior (Y). semua data yang telah terkumpul dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X_1) dengan organizational citizenship behavior (Y) di MA swasta sekabupaten Demak nilai $R Square = 0,370$, bermakna H_1 diterima dan dinyatakan memiliki pengaruh sebesar 37% dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (X_2) dengan organizational citizenship behavior (Y) dengan nilai $R Square = 0,438$, bermakna H_1 diterima dan dinyatakan memiliki pengaruh sebesar 44% dengan nilai Sig. $0,022 \leq 0,05$; (3) terdapat pengaruh antara kinerja sosial teman sejawat (X_3) dengan organizational citizenship behavior (Y) dengan nilai $R Square = 0,565$, bermakna pengaruh sebesar 57% dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$, dan tanda positif pada koefisien regresi dan $F_{hitung} = 100,640 > F_{tabel} = 2,66$ dan nilai Sig. untuk pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_{1,2,3}$ diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1, X_2, X_3 secara simultan terhadap Y.

Diharapkan komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, kinerja sosial teman sejawat pada guru dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan yang baik terutama pada aspek organizational citizenship behavior.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Sosial Teman Sejawat, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab-Latin dalam tesis ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten agar sesuai dengan teks Arabnya.

ا	A	ط	t}
ب	B	ظ	z}
ت	T	ع	'
ث	s	غ	G
ج	J	ف	F
ح	h}	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	z	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	s}	ي	Y
ض	d}		

Bacaan Mad:

a> = a panjang

i> = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = اؤ

ai = أي

iy = إي

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan pencipta dan pemelihara alam semesta. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat-sahabatnya serta para pengikutnya hingga hari pembalasan.

Salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Dua (S2) disemua perguruan tinggi termasuk di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang adalah membuat karya ilmiah dalam bentuk tesis. Dalam rangka inilah penulis membuat tesis ini dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DAN KINERJA SOSIAL TEMAN SEJAWAT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR”.

Selama pembuatan tesis ini, tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang dialami oleh penulis, baik yang menyangkut pengaturan waktu, pengumpulan data, maupun penyelesaian yang lainnya. Namun, dengan petunjuk dari Allah SWT dan dengan berkat kerja penulis yang disertai dengan dorongan oleh beberapa pihak, maka segala kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi dengan sebaiknya. Sehingga tesis ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih banyak dan memberikan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi

atas terselesaikannya tesis ini, terutama kepada dosen pembimbing yang telah memberikan saran, nasehat, masukan dan bimbingan yang sangat berharga, untuk keluarga khususnya kedua orang tua yang selalu memberi dukungan dan do'a dan teman-teman, serta untuk almamater yang telah menjadi tempat saya dalam mencari ilmu yakni Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, semoga menjadi Universitas terdepan dan mencetak sarjana-sarjana yang berkualitas.

*"Don't wait for opportunities to come,
create your own opportunities" ~Maulisa*

DAFTAR ISI

Cover Tesis	
Pernyataan Keaslian	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Nota Pembimbing 1.....	iv
Nota Pembimbing 2.....	v
Abstrak.....	vi
Pedoman Transliterasi Arab-Latin.....	vii
Persembahan	viii
Daftar Isi	xii
Daftar Lampiran Tabel dan Grafik	xv

BAB I - Pendahuluan

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat	9

BAB II - Landasan Teori

A. Kajian Teori	12
1. Komitmen Organisasi	11
a. Definisi Komitmen Organisasi	11
b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	18
c. Indikator Komitmen Organisasi	20
2. Pendidikan dan Pelatihan	25
a. Definisi Pendidikan dan Pelatihan.....	23
b. Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan.....	36
c. Faktor Pendidikan dan Pelatihan	36
d. Indikator Pendidikan dan Pelatihan	37
3. Kinerja Sosial Teman Sejawat	41
a. Definisi Kinerja Sosial Teman Sejawat	41
b. Indikator Kinerja Sosial Teman Sejawat	51
c. Hubungan Sosial Teman Sejawat	58

4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	60
a. Definisi OCB	60
b. Faktor yang Memengaruhi OCB	66
c. Indikator OCB.....	68
B. Kajian Pustaka	72
C. Kerangka Berpikir.....	76
D. Rumusan Hipotesis	79
BAB III - Metodologi Penelitian	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	81
B. Tempat dan Waktu Penelitian	81
C. Populasi dan Sampel Penelitian	81
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	86
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian	90
F. Uji Keabsahan Data	92
G. Uji Asumsi Klasik.....	96
H. Pengujian Hipotesis	100
BAB IV - Deskripsi dan Analisis Data	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	109
B. Uji Asumsi Klasik.....	127
C. Uji Hipotesis	134
D. Teknik Uji Asumsi Klasik.....	126
E. Pembahasan Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen	149
F. Keterbatasan Penelitian.....	162
BAB V - Penutup	
A. Kesimpulan	162
B. Kritik dan Saran	167
Daftar Pustaka	
Lampiran Kuesioner Penelitian	
Lampiran Kisi-kisi Instrumen	
Lampiran Uji Coba Instrumen	

Lampiran Uji Instrumen
Lampiran Foto Madrasah
Lampiran Profil Madrasah
Lampiran Surat Riset Penelitian

LAMPIRAN TABEL DAN GRAFIK

Tabel 1.2 Rumus Yount	85
Tabel 1.3 Daftar Nama Madrasah	86
Tabel 1.4 Indikator Penelitian	88
Tabel 1.5 Kriteria Responden	111
Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas.....	94
Tabel 2.2 Hasil Uji Reliabilitas	97
Tabel 2.3 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi ...	114
Tabel 2.4 Menentukan Kelas Interval	117
Tabel 2.5 Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan	118
Tabel 2.6 Menentukan Kelas Interval	120
Tabel 2.7 Distribusi Frekuensi kinerja sosial teman sejawat	121
Tabel 2.8 Menentukan Kelas Interval	124
Tabel 2.9 Distribusi Frekuensi OCB	125
Tabel 2.10 Menentukan Kelas Interval	127
Tabel 3.1 Statistik Variabel Komitmen Organisasi	115
Tabel 3.2 Statistik Variabel Pendidikan dan Pelatihan...	119
Tabel 3.3 Statistik Variabel Kinerja Sosial Teman Sejawat	122
Tabel 3.4 Statistik Variabel OCB.....	126
Tabel 3.5 Uji Korelasi.....	129
Tabel 3.6 Uji Multikolonieritas.....	130
Tabel 3.7 Uji Heteroskedasitas	131
Tabel 3.8 Uji Autokorelasi.....	132
Tabel 3.9 Uji Linieritas	134
Tabel 3.10 Uji Koefisien Determinasi.....	136
Tabel 3.11 Uji t Parsial	137
Tabel 3.12 Uji Regresi Sederhana X_1 terhadap Y	138
Tabel 3.13 Uji Koefisien Determinasi	140

Tabel 3.14 Uji t parsial	140
Tabel 3.15 Uji Regresi Sederhana X_2 terhadap Y	141
Tabel 3.16 Uji Koefisien Determinasi	142
Tabel 3.17 Uji t parsial	143
Tabel 3.18 Uji Regresi Sederhana X_3 terhadap Y	144
Tabel 3.19 Uji Koefisien Determinasi	146
Tabel 3.20 Uji F simultan.....	146
Tabel 3.16 Uji Regresi Berganda $X_{1,2,3}$ terhadap Y	147
Grafik 1 Statistik Variabel Komitmen Organisasi	116
Grafik 2 Statistik Variabel Pendidikan dan Pelatihan	119
Grafik 3 Statistik Variabel Kinerja Sosial Teman Sejawat.....	123
Grafik 4 Statistik Variabel OCB.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu masalah saat ini yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tantangan untuk mendorong guru atau pemangku kepentingan dalam organisasi untuk terlibat dalam tindakan kewargaan organisasi pendidikan. Perilaku-perilaku tersebut melampaui tugas formal yang ditetapkan dan mencerminkan komitmen serta dedikasi individu terhadap organisasi pendidikan dimana mereka terlibat. OCB diharapkan berkontribusi untuk menciptakan lingkungan yang lebih positif, produktif, dan mendukung proses belajar mengajar.

Di Indonesia sendiri terdapat beberapa contoh kasus OCB yang sering terjadi. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Alberto Chandra, et al. yang diselenggarakan di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak (FPS), Badung, Bali. Kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditandai dengan karyawan yang sering mengeluh terhadap pekerjaan, tidak mengikuti aktivitas perhotelan, dan tingginya tingkat *turnover* yang mencapai 25,35%. Sehingga dalam hal ini perlu adanya sikap OCB pada setiap organisasi.¹

¹ Alberto Chandra Sanusi, dkk., “Tingkat *organizational*

Sedangkan jika dalam organisasi menjunjung tinggi sikap OCB maka akan diperoleh seperti dalam penelitian Hesty Aisyah diketahui bahwa karyawan STMIK Indonesia Padang memiliki tingkat OCB yang tinggi. Mereka senang dengan pekerjaan ekstra yang mereka lakukan dan menganggapnya menyenangkan. Selain itu juga adanya apresiasi dari pimpinan atas kerja ekstra yang dilakukan, seperti tambahan honor dan pengakuan dari pimpinan dengan rutin menyeleksi karyawannya yang berprestasi. Apresiasi ini dapat meningkatkan motivasi diri setiap karyawan untuk menerapkan perilaku OCB.

Selain itu, dalam konteks pendidikan, seorang staff administrasi sekolah dengan senang hati membantu mengerjakan tugas-tugas tambahan,² seperti menyiapkan dekorasi untuk acara sekolah atau membantu menata perpustakaan, meskipun ini bukan bagian dari tanggung jawab utama mereka, guru membantu murid di luar jam pelajaran dengan sukarela meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan tambahan kepada murid yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pelajaran,

citizenship behavior (ocb) karyawan di four points seminyak”, *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* Vol. 2, No. 1, April 2018, 61.

² Arif Partono Prasetyo, dkk., “Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking”, *Universal Journal of Management* 5(1): 32-38, 2017, 32.

meskipun bukan bagian dari tugas resmi mereka, dan lain sebagainya.

OCB mencakup berbagai perilaku positif seperti membantu rekan kerja, inisiatif sukarela, menghindari konflik, dan mempromosikan citra organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa “*OCB is associated with higher organizational productivity, better performance, and lower employee turnover rates*” maksudnya OCB ini berhubungan dengan produktivitas organisasi yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik dan tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.³ Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mendorong OCB di antara karyawan mereka.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga pada sumber daya manusia yang dimilikinya. OCB mengacu pada perilaku sukarela karyawan yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan formal mereka, namun berkontribusi pada fungsi organisasi yang efektif.⁴

³ P. M Podsakoff, et al. “Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, *Journal of Management*, Vol. 26, (No. 3), 2009, 17.

⁴ Dennis W. Organ, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, (Lexington: Lexington Books, 1988), 84.

Inilah alasan bahwa seseorang harus memiliki sikap OCB terhadap lingkungan sekitar agar mampu memberikan kontribusi dalam kemajuan suatu pendidikan.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB, seperti komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan.⁵ serta kinerja sosial teman sejawat. Namun, penelitian yang mengkaji pengaruh gabungan dari ketiga faktor tersebut terhadap OCB masih terbatas. Sehingga masih perlu adanya penelitian lanjut.

Lingkungan organisasi pendidikan memiliki karakteristik yang unik, berbeda dengan organisasi bisnis. Institusi pendidikan bertujuan untuk menghasilkan lulusan berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif. Keberhasilan institusi pendidikan sangat bergantung pada kinerja dan dedikasi tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, OCB menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas. Dalam lingkungan pendidikan yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya melakukan tugas formal mereka saja, tetapi juga terlibat dalam perilaku ekstra

⁵ Amayreh, W., & Arouvi, E. A., The Effect of Training on Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study in The Palestinian Telecommunications Corporations, *International Review of Management and Marketing*, 9(5) 2019, 110.

peran yang mendukung efektivitas organisasi. Salah satu konsep yang muncul terkait hal ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang mengacu pada perilaku sukarela karyawan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.⁶ Hal itulah yang akan mendukung SDM semakin membaik dan berkembang. Karena keberhasilan pertumbuhan sebuah institusi pendidikan adalah kemampuannya dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam mengacu pada tenaga kerja atau orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Saat ini sumber daya manusia tidak hanya diharapkan memiliki kemampuan dan kualitas yang baik tetapi juga memiliki perilaku OCB yang akan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan psikologis individu dengan organisasi tempat mereka bekerja.⁷ Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi

⁶ Dennis Organ, *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Issues in organization and management series*, (England: Lexington Books, 1988), 2.

⁷ Meyer, J. P., & Allen, N. J., A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1 (1) 1991, 61.

cenderung memiliki OCB yang lebih baik karena mereka merasa lebih terikat secara emosional dengan organisasi dan merasa berkewajiban untuk berkontribusi melebihi deskripsi pekerjaan formal mereka.⁸ Selain itu, pendidikan dan pelatihan yang memadai dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam OCB sebagai bentuk kontribusi mereka terhadap organisasi.⁹ Faktor lain yang dapat memengaruhi OCB adalah kinerja sosial teman sejawat. Teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) menunjukkan bahwa individu cenderung meniru perilaku orang lain di sekitarnya.¹⁰ Dalam konteks organisasi, jika

⁸ L.K. Jena, & S. Sibasambu, Exploring The Link Between Organizational Citizenship Behaviour and Organisational Commitment: A Case Study In The Indian Service Sector. *Global Business Review*, 19 (1) 2018, 195.

⁹ C.F Chiang, & T.S Hsieh, The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Hospitality Management*, 31(1) 2012, 183.

¹⁰ Albert Bandura, *Social Learning Theory*, <https://www.simplypsychology.org/bandura.html>, diakses pada 25 Juni 2024 pukul 8:38 WIB.

rekan kerja menunjukkan OCB yang baik, kemungkinan besar karyawan lain juga akan mengikuti perilaku tersebut, begitupun sebaliknya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan dan kinerja sosial teman sejawat terhadap OCB karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk meningkatkan OCB karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

OCB bagi satuan pendidikan dianggap penting karena dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, membantu menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen maupun instansi, serta membantu mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kerja sehingga meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.¹¹ Oleh karena itu, madrasah memerlukan anggota yang memiliki perilaku OCB sebagai salah satu unsur penentu kelancaran proses pencapaian tujuan madrasah itu sendiri, adapun yang peneliti gunakan sebagai populasi yaitu madrasah pada jenjang menengah atas (Madrasah Aliyah), dikarenakan dengan meneliti OCB kalangan guru disini cenderung terfokus pada pendidikan

¹¹ Podsakoff, P. M, dkk., 514.

berbasis agama, relevan dalam kajian seperti OCB karena nilai-nilai agamanya yang mungkin berperan dalam meningkatkan perilaku prososial. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana para guru berperilaku dalam konteks yang penuh dengan tantangan dan sering kali terbatas dan bagaimana mereka tetap berkontribusi secara positif terhadap lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka akan sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan suatu penelitian, dalam hal ini bagaimana cara meningkatkan OCB seorang pendidik melalui Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Sosial Teman Sejawat yang diterapkan oleh pihak manajemen serta untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Kinerja Sosial Teman Sejawat terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Kinerja Sosial Teman Sejawat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di MA Swasta se Kabupaten Demak”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru MA swasta sekabupaten Demak?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru MA swasta sekabupaten Demak?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kinerja sosial teman sejawat terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru MA swasta sekabupaten Demak?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kinerja sosial teman sejawat terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru MA swasta sekabupaten Demak?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, diantaranya:

- a. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen

organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru MA swasta sekabupaten Demak.

- b. Untuk menganalisis pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru MA swasta sekabupaten Demak.
- c. Untuk menganalisis pengaruh antara kinerja sosial teman sejawat terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru MA swasta sekabupaten Demak.
- d. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kinerja sosial teman sejawat terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru MA swasta sekabupaten Demak.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memerlukan. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut adalah:

- a. Secara Teoritis
 - 1) Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan,

dan kinerja sosial teman sejawat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- 2) Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

b. Secara Praktik

- 1) Manfaat bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi tambahan wawasan keilmuan dan cakrawala pengetahuan.
- 2) Manfaat bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3) Manfaat bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin: (*committere, to connect, entust the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakinkannya (i'tikad).¹² I'tikad berasal dari kata Arab 'aqada (عقد) yang berarti mengikat, menguatkan, atau memastikan sesuatu. Dalam konteks ini, i'tikad adalah keyakinan yang mengikat hati seseorang sehingga tidak mudah goyah. Komitmen organisasi dalam Islam dilandasi oleh i'tikad bahwa pekerjaan adalah amanah dari Allah SWT. Setiap tanggung jawab yang diberikan adalah bentuk kepercayaan yang harus dijaga dengan sepenuh hati. Komitmen berarti suatu perjanjian atau pengabdian pada diri sendiri terhadap suatu organisasi dalam jangka waktu

¹² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 85.

yang lama.

Komitmen organisasi sendiri dalam perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, seperangkat niat berperilaku, kekuatan motivasi atau sikap. Komitmen organisasi merupakan tingkatan karyawan merasa memiliki hubungan psikologis dengan pekerjaan dan fungsi sejauh mana karyawan mengadopsi atau menginternalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi.¹³ Ini menandakan bahwa seorang karyawan pasti mempunyai tujuan dan target secara konsisten dalam pekerjaannya pada suatu lembaga, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Fath [48] ayat 10, sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ
فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ
عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya

¹³ Santosa Budi Raharjo, Usran Masahere, dan Wahyu Widodo, Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur, *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 2.

akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar.¹⁴

Pada ayat ini, Ibnu Katsir menafsirkan bahwasanya ayat 10 surah Al-Fath ini sama seperti firman-Nya pada surah An-Nisa ayat 80, *“Barangsiapa menaati Rasul, maka sesungguhnya dia telah menaati Allah.”* Yakni, barangsiapa di antara para sahabat yang menaati suruhan bai’at dari Rasulullah ini, sama seperti mereka telah menaati Allah SWT. Ibnu Katsir melanjutkan lagi bahwasanya, bai’at (janji setia) yang dimaksud pada ayat ini adalah Bai’atur Ridhwan, yang terjadi di bawah pohon Samurah di Hudaibiyah. Jumlah sahabat R.A yang ikut berjanji setia kepada Rasulullah SAW. Pada saat itu ada yang mengatakan 1300 orang. Dan ada pula yang mengatakan 1400 orang. Juga ada yang berpendapat 1500 orang. Dan yang pertengahan adalah yang paling benar.¹⁵ Ayat

¹⁴ Al-Qur’an, *Surat Al-Fath [48] ayat: 10*, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur’an, Al-Qur’an dan Terjemahnya, Depag RI, 1989.

¹⁵ Abul Fida’ Ismai’l Ibnu Katsir Ad-damasyqi, *Tafsir Ibnu Katsir, Terj. M. ‘Abdul Ghoffar EM dan Abu Ihsan al-Atsari* Juz 26-28

diatas menekankan pentingnya komitmen dalam setiap perjanjian (bai'at) maupun tanggung jawab yang diemban, baik dalam konteks individu maupun organisasi. Ayat ini mengajarkan bahwa setiap komitmen bukan hanya janji kepada manusia melainkan juga janji kepada Allah. Dengan demikian, kesadaran akan tanggung jawab yang lebih besar ini harus mendorong seseorang untuk menjaga integritas dan kesetiaan terhadap tugas serta amanah yang diberikan. Selain itu, ayat ini juga mengingatkan bahwa melanggar komitmen akan membawa kerugian, baik secara moral maupun spiritual, sedangkan memenuhi janji dan tanggung jawab akan mendatangkan pahala besar dari Allah.

Dalam konteks organisasi, nilai-nilai ini sangat relevan untuk membangun budaya kerja yang penuh tanggung jawab, loyalitas serta kepercayaan demi mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan sebuah perasaan serta sikap yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan organisasi tempat dia berkerja. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan

Cet. Ke 4, (Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafie, 2012), 39.

organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya. Kombinasi dari perasaan serta sikap tersebut yang kemudian menjadi sebuah landasan bagi individu tersebut untuk dapat berinteraksi di dalam organisasi sekaligus merupakan patokan mengenai seberapa jauh individu tersebut merasa bersatu didalamnya. Komitmen organisasional merupakan hal penting yang perlu dimiliki oleh setiap guru. Jadi, dukungan organisasional mampu menciptakan perilaku OCB secara positif ketika komitmen organisasional yang dimiliki oleh guru juga tinggi.¹⁶ Fred Luthans dalam Ujang Saepudin menjelaskan bahwa komitmen organisasional sering kali didefinisikan sebagai:¹⁷

- 1) Keinginan kuat seseorang untuk menjadi anggota organisasi
- 2) Kemauan untuk mengerahkan usaha untuk organisasinya, dan
- 3) Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai

¹⁶ Niki Puspita Sari dan Helmi Muhammad, Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas dan Sederajat di Lingkungan Pondok Pesantren, *Relevance: Journal of Management and Bussines* Vol.2 No.2 Desember 2019, 7.

¹⁷ Ujang Saepudin dan Sundring, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM* Volume. 2, No.1, Juni 2019, 126.

dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula organizational citizenship behavior, demikian juga sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah juga organizational citizenship behavior.¹⁸ Komitmen organisasi ini mempunyai arti yang sama dengan menunjukkan sikap loyalitas karyawan dan merupakan suatu proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengungkapkan kepeduliannya, kesetiannya terhadap keberhasilan dan kebaikan organisasinya. Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi OCB, *which refers to employees' psychological attachment to the organization where they work*.¹⁹ Karyawan

¹⁸ Bagas Adi Wicaksono dan Achmad Mujab Masykur, Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT X, *Jurnal Empati*, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3), 7.

¹⁹ Meyer J.P and Allen N.J, "The Measurement and

yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi mereka, termasuk melalui perilaku OCB. Sebaliknya, jika karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah mungkin kurang terlibat dan kurang berkontribusi di luar tanggungjawab pekerjaan formal mereka.

Meskipun hubungan antara komitmen organisasi dan OCB telah diteliti secara luas, masih ada kesenjangan dalam memahami bagaimana komponen spesifik dari komitmen organisasi (seperti komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif) memengaruhi berbagai dimensi OCB. Selain itu, perlu dipahami apakah hubungan ini dimediasi atau dimoderasi oleh variabel lain seperti karakteristik manajemen sumber daya manusia.

b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut David dalam Sopiah, mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational”, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1991, 10. (Translate: Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja).

- 1) Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya: besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.²⁰

Steers dan Porter dalam Supriyanto, mengemukakan ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

- 1) Faktor personal yang meliputi: *job expectation* (ekspektasi pekerjaan), *psychological contract* (kontrak psikologis), *job choice factor* (faktor

²⁰ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 164.

pilihan pekerjaan), dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini membentuk komitmen awal.

- 2) Faktor organisasi, meliputi: *initial works experiences* (pengalaman kerja awal), *job scope* (ruang lingkup pekerjaan), *supervision* (pengawasan), *goal consistency organizational* (konsistensi tujuan organisasi). Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) Faktor non-organisasi, yang meliputi: *availability of alternative jobs* (ketersediaan lapangan kerja alternatif).²¹

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Ana Anisa, Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.²² Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi

²¹ Sugeng Supriyanto, *Meraih Untung dari Spanduk hingga Billboard Cetakan-I*, (Yogyakarta: Pustaka Grahatama, 2008), 124.

²² Ana Anisa, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship*

berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Ada tiga indikator komitmen organisasi, diantaranya:²³

1) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi jika ia merasa bahwa organisasinya baik dan merupakan bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.²⁴ Seseorang

Behavior (OCB) (Studi Kasus Karyawan Koperasi Tunas Harapan di Kabupaten Temanggung, Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang, 2-3.

²³ Allen, N. J., Meyer PJ. and Smith CA.. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4 1993.

²⁴ Allen, N. J, dkk.,

menjadi anggota organisasi karena keinginan akan sesuatu. Hal ini termasuk keadaan emosional karyawan untuk bergabung, menyesuaikan diri, dan menyatu dengan organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan.²⁵ Komitmen yang didasarkan pada imbalan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena ia merasa membutuhkannya.

²⁵ Allen, N. J, dkk.,

3) Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Indikator dari komitmen organisasional yaitu sebagai berikut: a) Rasa bangga terhadap pekerjaan, b) Rasa loyal terhadap perusahaan, c) Perhatian terhadap keberlangsungan perusahaan, d) Pekerjaan yang memberikan inspirasi, e) Kesesuaian nilai pribadi serta organisasi.²⁶

Sedangkan menurut Mowday et al., dalam Priskilla Nahita menyatakan bahwa indikator komitmen organisasional terdiri dari:

- 1) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan, yang mana hal tersebut menyebabkan karyawan yang berkomitmen tinggi, memiliki sedikit alasan untuk keluar dari

²⁶ Allen, N.J., dan Meyer, J.P., The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 1990, 63.

organisasi serta tetap berkeinginan bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya pada kurun waktu yang lama.

- 2) Keinginan untuk selalu berusaha keras dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaanya bekerja melebihi yang ditargetkan dengan tujuan agar organisasi tersebut maju dan berkembang.
- 3) Persamaan akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, yaitu dilakukan dalam bentuk penerimaan nilai-nilai organisasi atau perusahaan serta diikuti oleh semua karyawan yang terdapat di perusahaan.
- 4) Persamaan mengenai tujuan organisasi, hal tersebut diwujudkan dalam bentuk penerimaan tujuan organisasi, yang mana penerimaan ini dasar dari komitmen organisasi. Berdasarkan itu karyawan akan memiliki keterlibatan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang

diemban masing-masing.²⁷

2. Pendidikan dan Pelatihan

a. Definisi Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan (formal) dalam suatu organisasi merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. "Pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai"²⁸ Orang yang mendapatkan pendidikan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil atau profesional jika dibandingkan dengan orang (aparatur) pada organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu.²⁹ Dengan kata lain pendidikan harus didapatkan setiap orang (karyawan) untuk memperoleh pengetahuan dalam suatu pekerjaannya.

Menurut perspektif Islam, pendidikan dan pelatihan disebut dengan tarbiyah (*robaa-yarbu*)

²⁷ Priskilla Nahita dan Eva Hotnaidah Saragih, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum, *Journal of Management and Business Review*, 18 (2), Special Issue (2021), 397.

²⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 54.

²⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 54.

yang artinya bertambah dan berkembang, ta'lim ('allama, yu'allimu, ta'lim)³⁰ hal yang berkaitan dengan mengajar dan melatih³¹ dan ta'dib (*addaba, yuaddibu, ta'dib*) yang artinya pendidikan (*education*) disiplin, patuh dan tunduk pada aturan (*discipline*) peringatan atau hukum (*punishment*) hukuman-penyucian (*chastisement*).³² Jadi kata *tarbiyah* mengandung pendidikan, kata *ta'dib* mengandung makna penyempurnaan akhlak, dan kata *ta'lim* mengandung makna pengajaran ilmu pengetahuan.³³ *Tarbiyah, ta'lim, dan ta'dib* adalah konsep penting dalam pendidikan Islam yang berperan dalam membentuk kepribadian dan perilaku individu, termasuk dalam konteks kerja, seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB). Ketiga konsep ini berkaitan erat dalam membangun karakter karyawan yang tidak hanya kompeten secara

³⁰ Kemas Badaruddin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009), 28.

³¹ Farida Jaya, Konsep Dasar dan Tujuan Pendidikan dalam Islam; Ta'lim, Tarbiyah dan Ta'di, *Jurnal Tazkiya*, Vol. IX No.1, Januari-Juni 2020, 64.

³² S.Muhammad Naquib Al-Attas, *The Concept of Education in Islam; A Framework for an Islamic Philosophy of Education*, (Kuala Lumpur, ISTAC, 1999), 32.

³³ Said Mubarak, Tinjauan Pendidikan Islam Perspektif Islam, *Jurnal Pendidikan Al-Ishlah* Vol.7 No.2 (2015), 303.

profesional tetapi juga memiliki nilai-nilai etika Islami yang mendukung perilaku suka rela dan kontribusi positif di tempat kerja.

Sedangkan pelatihan adalah bagian dari proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu proses mengajarkan personal keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. *The purpose of the training according to Kusumah [9] is to improve employee knowledge, skills and attitudes as well as improve the quality and productivity of the organization as a whole, in other words the aim of the training is to improve performance and in turn increase competitiveness.*³⁴ Tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja dan pada gilirannya meningkatkan daya saing.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu

³⁴ Rismiyati Rahmi, 58.

upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.³⁵ Program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang.³⁶ *Education and training are the whole process and method of teaching and learning in order to transfer knowledge to improve the skills and work abilities of a person or group of people according to their field of work.*³⁷ Maknanya pendidikan dan pelatihan merupakan keseluruhan proses dan cara belajar mengajar dalam rangka mentransfer ilmu pengetahuan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Karena pendidikan pelatihan merupakan suatu proses

³⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 16.

³⁶ Oemar Yohanes, *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Bank*, (Malang: Sofa Mandiri, 2007), 19.

³⁷ Rismiati Rahmi, Education and Training Management in Increasing Teacher Performance, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* volume 526, 58.

mengubah karyawan yang belum terlatih sebelumnya menjadi karyawan yang cakap dan karyawan yang ada dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab baru. Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat.³⁸

Dari penjelasan diatas selaras dengan penelitian Fahrurrozi dalam karyanya yang berjudul “Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep dan Aplikasi Tindak Lanjut Pelatihan”, dalam buku ini menjelaskan mengenai penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS) dalam konteks pengembangan profesionalisme guru. MBS adalah pendekatan yang memberikan otonomi lebih kepada sekolah untuk mengelola sumber daya dan proses pendidikan secara lebih efektif,³⁹ sehingga dapat

³⁸ Harsono, *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*, (Solo: UMS, 2011), 162.

³⁹ Fahrurrozi, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep dan Aplikasi Tindak Lanjut Pelatihan*, (Semarang: Pustaka Zaman (Lini Pustaka Rizki Putra), 2013).

dikatakan sangat relevan dengan pendidikan dan pelatihan guru dalam penelitian kali ini.

Kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan guru terletak pada bagaimana pelatihan manajerial yang diberikan dapat membantu para guru dan pengelola sekolah untuk lebih mandiri dan responsif dalam menghadapi tantangan pendidikan, bertujuan untuk memperkuat kompetensi guru dalam merancang dan mengimplementasikan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa serta memastikan kualitas pendidikan yang lebih baik di sekolah.

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, meskipun dampaknya berbeda-beda tergantung pada berbagai faktor seperti konteks organisasi, jenis pelatihan dan karakteristik individu. Itulah mengapa dalam

pemilihan program pelatihan harus secara eksplisit mempertimbangkan kemampuan dari karyawannya dalam menguasai materi dan kemudian menggunakannya. Ini bukan hanya masalah motivasi yang penting tetapi juga masalah efisiensi yang penting, karena program pelatihan memerlukan penggunaan sumber daya yang efisien. *Theory-oriented education, carried out in the classroom, lasts a long time, usually answers why. While the training is practice-oriented, carried out in the field, lasts a short time, and usually answers how. Although there are differences in meaning and orientation between education and training, it should be noted that both have the same goal, namely to increase the potential of human resources as indicated by an increase in knowledge, skills and attitudes that can be applied in profession.*⁴⁰ Pendidikan dan pelatihan harus

⁴⁰ Arman Maulana, dkk., Education And Training Management In Improving The Performance Of Kartika Cooperative Employees, *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 965/2. Maknanya pendidikan berorientasi teori, yang dilaksanakan di dalam kelas dan berlangsung lama, biasanya menjawab alasannya. Sedangkan pelatihannya berorientasi pada praktik, dilaksanakan di lapangan dan berlangsung dalam waktu singkat, biasanya menjawab bagaimana caranya. Meskipun terdapat perbedaan makna dan orientasi antara pendidikan dan pelatihan, namun perlu diketahui bahwa keduanya mempunyai tujuan yang sama, yaitu meningkatkan potensi sumber daya

menggunakan pendekatan yang bijaksana, memberikan nasihat yang baik dan menangani perbedaan pendapat dengan cara yang positif dan membangun. Sebagaimana dalam firman Allah SWT Q.S Thaha [20] ayat 114 yang berbunyi:

فَتَعَلَىٰ اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ ۚ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ ۚ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

Artinya: Maka Maha Tinggi Allah Raja yang sebenarnya dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca al-Qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan".⁴¹

Sebagian ahli tafsir mengatakan, bahwasanya setelah Allah memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk mengatakan “*Rabbii zidnii ilmaa*”, kemudian Allah menambahkan lagi ilmu kepada beliau Muhammad SAW, yaitu kisah tentang nenek moyang manusia, yaitu Nabi Adam ‘Alaihissalam, serta nenek moyang setan, yaitu Iblis *la’natullaah alaihi*.⁴² Ayat

manusia yang ditunjukkan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diterapkan dalam profesi.

⁴¹ Al-Qur'an, Surat Thaha [20] ayat 114, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Depag RI, 1989.

⁴² Muhammad Al-Tharir Ibn Asyur, Tafsir al-Tahrir wa al Tanwir, *Jurnal Ushuluddin* Vol. XVII No. 1, Januari 2011, 16/318.

diatas mengajarkan umat Islam untuk senantiasa berdoa dan memohon kepada Allah agar diberi tambahan ilmu. Ini menunjukkan pentingnya ilmu dalam kehidupan, serta menekankan bahwa pencarian ilmu harus dilakukan dengan rasa rendah hati dan kesadaran bahwa ilmu itu datang dari Allah. Hal ini relevan dengan OCB karena mengajarkan pentingnya terus belajar dan berdoa untuk penambahan ilmu. Para Ulama yang mempunyai ilmu diperintahkan untuk memberikan dan menyampaikan hikmah, selain itu juga untuk berbicaralah dengan bijak sesuai dengan tingkat kecerdasan dan pengetahuan masing-masing.⁴³ Dalam konteks ini bahwa dibutuhkan pengetahuan yang mendalam mengenai kualitas pengajaran, meningkatkan kemampuan dan keterampilan, respons terhadap tantangan dalam dunia modern pendidikan dan lain sebagainya, perilaku sukarela inilah yang melampaui kewajiban formal sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan kemampuan individu untuk berkontribusi secara efektif dalam organisasi. Dengan terus meningkatkan

⁴³ Afiq Fikri Almas, *Universal Religious Learning Model: Studi pengamalan Alquran surat An-Nahl Ayat 125, Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 17, No. 1, (2024), 5.

diri, seseorang tidak hanya berbuat baik untuk diri sendiri, tetapi juga berkontribusi positif untuk keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan.

Adapun tujuan umum adanya pendidikan serta pelatihan yaitu: a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. c. Untuk menggambarkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan manajemen (pimpinan).⁴⁴ Salah satu praktik sumber daya manusia yang sering dikaitkan dengan OCB adalah pendidikan pelatihan, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu terus menerus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu,

⁴⁴ Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2007), 38.

pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.⁴⁵ Konsep ini selaras dengan teori utama dari human capital menurut Becker adalah manusia tidak lagi dianggap sebagai sumber daya namun juga sebagai modal (capital) yang nantinya akan memberikan pengembalian (*return*) dari setiap pengeluaran yang dilakukan oleh organisasi.⁴⁶ Teori ini menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan individu meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada perilaku kerja seperti OCB. Maka dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan inilah cara agar karyawan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Karyawan yang merasa lebih

⁴⁵ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 1.

⁴⁶ Ahmad Syamsul Arifin, Human Capital Investment: Meningkatkan Daya Saing Global Melalui Investasi Pendidikan, *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, Vol.11 No.2 Edisi Mei 2023, 174.

kompeten cenderung untuk menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan.

b. Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

1) Diklat Fungsional adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan Fungsional masing-masing, jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

2) Diklat Teknis adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang jenis dan diklat teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan instansi teknis yang bersangkutan.

c. Faktor-Faktor Pendidikan dan Pelatihan

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan program diklat dikutip dari Bernadine dan Russel adalah sebagai berikut:⁴⁷

⁴⁷ Oemar Yohanes, *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Bank*, (Malang: Sofa Mandiri, 2007), 19.

- 1) Peserta diklat harus memiliki kemampuan dan motivasi untuk belajar.
 - 2) Pelatihan harus membuat lingkungan diklat yang mana di dalamnya memuat pengetahuan sebanyak mungkin.
 - 3) Isi diklat harus terperinci ke dalam bagian-bagian yang digabungkan, dan tiap-tiap bagian harus dipelajari sampai bagian-bagian tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.
 - 4) Pelatihan harus berusaha untuk membuat program diklat dan materi untuk memastikan peserta pelatihan tersebut mencurahkan perhatiannya pada mereka.
 - 5) Materi yang disajikan pada peserta diklat harus penuh arti bagi mereka, dan mereka memiliki waktu yang lapang untuk mengerti dan mengingatnya.
 - 6) Tujuan atau sasaran materi harus disebutkan dengan jelas dan ringkasnya harus diuraikan.
- d. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Adapun beberapa indikator dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu menurut Rae dalam Herman Sofyandi, diantaranya:

- 1) Isi pelatihan, ialah apakah isi dari program

pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.

- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong seseorang untuk belajar.
- 4) Lamanya waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu yang diberikan untuk memberikan materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo yang diberikan untuk penyampaian materi tersebut.
- 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat pelaksanaan pelatihan dapat dikontrol oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah fasilitas yang diberikan memuaskan.⁴⁸

⁴⁸ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 131.

Selain itu, peneliti lebih memilih indikator menurut Anwar Prabu karena terdapat point yang spesifik berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kinerja oleh guru yang dapat mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu, sebagai berikut:

- 1) Waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup
 - a) Frekuensi peserta mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat)
 - b) Kesesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan waktu yang telah ditetapkan
- 2) Peserta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup
 - a) Intensitas kehadiran peserta
 - b) Latar belakang pendidikan
- 3) Metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup
 - a) Mekanisme penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) oleh instruktur
 - b) Peran atau partisipasi aktif peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat)
 - c) Komunikasi antara instruktur para peserta

pendidikan dan pelatihan (diklat)

- 4) Instruktur pendidikan dan pelatihan yang mencakup

Kemampuan atau penguasaan instruktur dan peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)

- 5) Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup

- a) Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)

- b) Tersedianya peralatan, perlengkapan dan kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat)

- 6) Materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup

- a) Kesesuaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan dengan tugas dan pekerjaan peserta

- b) Penerapan atau aplikasi materi pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam pelaksanaan tugas.⁴⁹

⁴⁹ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 76.

3. Kinerja Sosial Teman Sejawat

a. Definisi Kinerja Sosial Teman Sejawat

“Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requidment*)”.⁵⁰ Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan diukur melalui sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.⁵¹ “Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.⁵² *Snell and Bohlander, the parties who can evaluate employee performance are managers or supervisors, the employees themselves, co-workers,*

⁵⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 231.

⁵¹ Yulyan Danial, Irwan Yantu, dan Andi Juanna, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol.7 No.1. Mei 2024, 8.

⁵² Malayu Hasibuan S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 103.

*and the employees' subordinates.*⁵³ Kata sosial menyangkut sektor kesejahteraan sosial sebagai suatu bidang atau bagian dari pembangunan sosial atau kesejahteraan rakyat yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia.⁵⁴ Dapat dikatakan bahwa kinerja sosial oleh rekan sejawat (*peer performance appraisal*) berkaitan dengan lingkungan sosial, dimana seorang karyawan di sekolah mencakup tindakan yang memperkuat harmoni sosial dan produktivitas di tempat kerja. Kinerja sosial teman sejawat ini sama halnya dengan kinerja antar rekan kerja, mereka saling berkontribusi (kerja tim) dalam pendidikan.

Dalam perspektif Islam kinerja ini disebut dengan *Ta'awun* (تعاون) berarti tolong-menolong atau kerja sama dalam kebaikan. Nabi Muhammad SAW bersabda: *خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ* “Sebaik-baik orang adalah yang dapat memberi manfaat kepada sesama”

⁵³ Bohlander, George., and Snell, Scott, *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed, (Mason, OH: South Western – Cengage Learning, 2010), 277. (Pihak-pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan itu diantaranya manajer atau atasan, karyawan itu sendiri, rekan kerja, dan bawahan dari karyawan yang bersangkutan).

⁵⁴ Fahrurrozi, *Strategi Fundraising Untuk Pengembangan Pendidikan*, (Semarang: Fatawa Publishing, 2020), 29.

(H.R. Ath-Thabrani dalam Mu'jam al-Awsath).⁵⁵

Terkait dengan saling menolong ini, Allah SWT telah mengingatkan kepada kita untuk saling membantu hanya dalam hal kebaikan dan bisa meningkatkan ketakwaan kita pada Allah SWT. Dengan menerapkan ta'awun, individu tidak hanya meningkatkan kinerja sosial di tempat kerja, tetapi juga menjadikan perilaku mereka sebagai bentuk ibadah kepada Allah, hal inilah yang akan menciptakan lingkungan kerja lebih harmonis, produktif, dan bermakna, sejalan dengan tujuan OCB dalam mendukung organisasi dan sesama rekan kerja.

Kinerja guru merupakan suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, yang meliputi penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Sebagaimana dalam firman Allah SWT Q.S. At-Taubah [9] ayat 105:

⁵⁵ Kemenag, Mari Mudahkan Urusan Orang Lain, <https://kemenag.go.id/islam/khutbah-jumat-mari-mudahkan-urusan-orang-lain-dqzQ6>, diakses pada Senin, 2 Desember 2024 pukul 8:51 WIB.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulullah dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁵⁶

Dalam kitab al-Misbah karangan Muhammad Quraish Shihab menjelaskan bahwa Surah At-Taubah ayat 105 mendorong manusia lebih mawas diri dan mengawasi amal atau pekerjaan mereka. Hal ini mengingatkan Allah SWT. Di hari kiamat akan membuka setiap hakikat amal baik atau buruk yang dikerjakan manusia. Allah Swt melalui Surah At-Taubah ayat 105 menganjurkan kepada umat Islam untuk memiliki etos kerja tinggi. Al-Qur'an menyebutkan kurang lebih sebanyak 412 kali kata yang berarti bekerja.⁵⁷ Ayat ini menekankan pada dorongan untuk bekerja keras, motivasi untuk bekerja secara jujur dan ikhlas demi manfaat bersama, pengawasan atas amal perbuatan

⁵⁶ Al-Qur'an, *Surat At-Taubah [9] ayat: 105*, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Depag RI, 1989.

⁵⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, (Jakarta : Lentera Hati, 2012), 38.

oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin, tanggung jawab atas amal yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Jadi pada ayat ini menekankan nilai kerja yang bermanfaat, keterlibatan sosial, serta integritas dalam berkontribusi kepada sesama. Seorang guru yang mempunyai tanggungjawab dalam mengoreksi kesalahan, dan konsistensi dalam memberikan bimbingan dapat dianggap telah menjalankan profesinya dengan baik, hal ini sejalan dengan pendapat Mustaqim dalam penelitiannya yang berjudul "Intensitas, Kualitas, Derajat Relevansi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah di Era Teknologi Komunikasi". Pengaruh terhadap Kinerja Sosial: Kinerja sosial guru mencakup interaksi mereka dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Ketika guru merasa didukung secara profesional dan sosial, mereka akan lebih mampu membangun hubungan yang positif dengan siswa dan kolega.⁵⁸ Dalam mengukur kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:⁵⁹

⁵⁸ Mustaqim, *Intensitas, Kualitas, Derajat Relevansi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah di Era Teknologi Komunikasi*, Riset UIN Walisongo Semarang

⁵⁹ Marsha N. Safithri, *Penilaian Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, & Contoh*,

- 1) Agar karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan pencapaian dan/atau kontribusi yang dilakukan.
- 2) Agar karyawan mendapatkan kesempatan untuk menerima promosi dan/atau bonus.
- 3) Agar karyawan dapat menentukan area spesifik dari keterampilan yang ingin ditingkatkan.
- 4) Agar karyawan dapat mengidentifikasi kebutuhan pendidikan tambahan atau pelatihan yang dapat menunjang perkembangan kariernya.
- 5) Agar karyawan merasa termotivasi dan merasa dilibatkan dalam perkembangan kariernya.
- 6) Sebagai wadah diskusi antara karyawan dengan perusahaan mengenai target jangka panjang.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 merupakan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang mengatur tentang beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. Peraturan ini diterbitkan untuk menjamin tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik

<https://majoo.id/solusi/detail/penilaian-kinerja-karyawan>, diakses pada 5 April 2024 pukul 8:56 WIB.

dan kependidikan dilaksanakan secara maksimal guna meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Beberapa poin pokok peraturan ini, seperti pada beban kerja guru

- a) Guru wajib melaksanakan beban kerja minimal 24 jam tatap muka per minggu dan maksimal 40 jam per minggu.
- b) Beban kerja ini meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, bimbingan, dan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi sosial para guru yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik yaitu seorang guru mampu beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.⁶⁰ Guru yang memiliki

⁶⁰ William Adri Sigarlaki, dkk., Analisis Implementasi

kompetensi sosial baik diharapkan akan mudah dalam beradaptasi di tempat manapun ditugaskan serta mampu dalam menempatkan diri pada komunitas masyarakat dengan menghormati nilai dan norma-norma yang berlaku dan dianggap di komunitas tersebut. Berkenaan dengan kinerja sosial teman sejawat maka kompetensi yang digunakan yaitu kompetensi sosial.

Kompetensi sosial adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan interaksi sosial melalui komunikasi sehingga seorang guru akan mampu berkomunikasi dengan efisien dan efektif dengan kepala sekolah, sesama guru, siswa atau peserta didik, orang tua siswa dan masyarakat sekitar. Salah satu kualifikasi dari guru yang memiliki kompetensi sosial adalah mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun kepada sesama pendidik dan orang tua peserta didik serta dengan komunitas profesi (sesama rekan guru). Kompetensi sosial guru merupakan kemampuan guru untuk memahami dirinya sendiri yang tidak terpisahkan dari

masyarakat sekaligus mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Kompetensi ini menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungannya, memiliki rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.⁶¹

Dalam upaya meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB), faktor ini juga berpotensi memberikan pengaruh yaitu kinerja sosial teman sejawat. Jadi pada dasarnya kinerja sosial oleh teman sejawat mengacu pada kontribusi atau perilaku seseorang dalam konteks hubungan sosial di tempat kerja, terutama dalam interaksi dengan rekan kerja. Ini mencakup bagaimana seseorang berinteraksi, bekerja sama dan membantu rekan-rekan sejawat dalam mencapai tujuan bersama di lingkungan kerja. Kinerja sosial ini sering kali tidak tercantum secara formal dalam deskripsi pekerjaan, namun sangat berpengaruh terhadap suasana kerja dan produktivitas organisasi.

⁶¹ Ramaliya, Pengembangan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran, *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, Volume 9, No. 1, Juni 2018, 79 & 80.

Meskipun penilaian kinerja oleh teman sejawat telah banyak diteliti dalam kaitannya dengan kinerja tugas, penelitian yang mengkaji hubungannya dengan OCB masih terbatas. Padahal, penilaian dari teman sekerja dapat memengaruhi persepsi karyawan tentang keadilan prosedural dan interaksional dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak pada sikap dan perilaku mereka, termasuk OCB.⁶² Sama halnya dengan praktek pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan bisa memotivasi para guru dalam menjalankan tugas mereka.⁶³ Lingkungan teman sejawat merupakan lingkungan dimana terjadinya suatu interaksi yang intensif dan cukup teratur dengan orang-orang yang mempunyai kesamaan dalam usia dan status, yang memberikan dampak atau pengaruh positif maupun negatif yang dikarenakan interaksi di dalamnya.⁶⁴ Dengan demikian, penelitian ini penting

⁶² LePine Colquitt dan Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (New York: McGraw-Hill Education, 2001), 4.

⁶³ Mustaqim, *The Effect of a Principal's Instructional Supervisory Practice on Teacher Satisfaction in the Religious Ministry Schools of Semarang*, Riset UIN Walisongo Semarang.

⁶⁴ Elinggrawati, dkk., Pengaruh Lingkungan Teman Sebaya Terhadap Motivasi Belajar Matematika Siswa, *Jurnal Ilmiah Wahana*

dilakukan untuk memahami pengaruh penilaian kinerja oleh teman sekerja terhadap OCB dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memoderasi hubungan tersebut.

b. Indikator Kinerja Sosial Teman Sejawat

Indikator kinerja guru berikut terdapat pada lima kegiatan, yaitu:

1) Merencanakan Pembelajaran secara administrasi

Rencana pembelajaran dituangkan kedalam RPP (Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran). RPP ini akan dijadikan pegangan guru dalam menyiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan yang diselenggarakannya.

2) Melaksanakan pembelajaran

Pada tahap ini disamping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, metode mengajar, keterampilan memilih strategi pendekatan mengajar.

a) Menilai hasil pembelajaran, Kegiatan evaluasi meliputi evaluasi terhadap proses

belajar dan pembelajaran serta evaluasi terhadap hasil yang dicapai peserta didik. Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi ini dapat diketahui langkah dan tindak lanjut yang dinilai selayaknya dilakukan baik oleh guru, peserta didik, orang tua/wali maupun penyelenggara sekolah.

- b) Membimbing dan melatih peserta didik, Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga yaitu bimbingan dalam pelajaran, bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler.
- c) Melaksanakan tugas tambahan, Tugas guru yang terakhir adalah melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural merupakan tugas tambahan berdasarkan jabatan struktural di sekolah, sedangkan tugas khusus merupakan tugas tambahan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur di organisasi sekolah.⁶⁵

⁶⁵ Desi Kurnia, dkk., Korelasi Keharmonisan Hubungan Sosial

Adapun indikator menurut peneliti yang sesuai dengan pengukuran kinerja sosial antar teman kerja, diantaranya:

a) Bergaul secara efektif

Bergaul secara efektif disini yaitu bergaul dengan seseorang yang mempunyai sikap ocb, yaitu perilaku suka rela tanpa imbalan. Keberhasilan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru juga tidak akan terlepas juga dari kemampuannya dalam bergaul dengan sesama terutama di lingkungan sekolah. Dengan menunjukkan apresiasi dan sikap positif, Anda dapat membangun hubungan yang baik dengan mereka dan mungkin juga terinspirasi untuk mengembangkan sikap OCB dalam diri.

b) Kerjasama Tim (Kolaborasi)

Kerja tim juga dapat memengaruhi lingkungan kerja dan hubungan antar-karyawan, seperti kolaborasi dengan tim pengembangan mutu yang akan dapat memperkuat OCB dengan menciptakan lingkungan yang mendorong

antar Guru dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Pekanbaru, *Ciencias: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* Volume 3, No. 1, Januari 2020, 13.

perilaku positif, kolaboratif, dan proaktif, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Hackman, "Tim yang efektif mampu menciptakan iklim yang positif di tempat kerja yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan dan produktivitas mereka."

Kerja tim dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai kerja sama antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama, dengan membagi tanggungjawab, sumber daya, dan dukungan secara efektif.⁶⁶ Selaras dengan penelitian karya Edward Sallis yang berjudul "*Total Quality Management (TQM) in Education*", yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan dalam kualitas pengajaran, pembelajaran, dan manajemen pendidikan. Keberhasilan tim dalam lingkungan pendidikan inilah yang akan berkontribusi pada tercapainya

⁶⁶ Delitha Inkia Fristky dan Emi Suwarni, Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang, *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 7 No. 3, 2023, 829.

tujuan pendidikan yang lebih baik dan efektif.⁶⁷

Kaitannya dengan saling kolaborasi bisa memberikan dampak positif seperti, mendorong perilaku proaktif, mendorong seseorang untuk meningkatkan kualitas secara terus menerus. Kerjasama tim dalam pengembangan mutu tidak hanya meningkatkan kualitas hasil kerja tetapi juga memperkuat perilaku OCB di antara anggota tim. Perilaku ini, pada gilirannya, membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan inovatif.

c) Keterlibatan dalam Instansi

Keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan berpartisipasi aktif dan memberi kontribusi dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan atau partisipasi kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan pekerjaan.⁶⁸ Keterlibatan dalam instansi

⁶⁷ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, penerjemah oleh Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2010), 179

⁶⁸ Mangasa Panjaitan, Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen* Volume 4

memainkan peran penting dalam mendorong OCB. Ketika individu merasa terlibat, mereka lebih cenderung melakukan tindakan yang mendukung tujuan organisasi dan kesejahteraan rekan kerja mereka, meskipun tindakan tersebut tidak secara eksplisit diminta atau dihargai.

d) Sikap Positif

*Employee attitude refers to the overall mindset and disposition of an employee towards their work, colleagues, and the organization. It encompasses positive or negative behaviors, perceptions, and emotions displayed by employees in the workplace.*⁶⁹ Sikap karyawan mengacu pada pola pikir dan watak karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaan, kolega, dan organisasinya. Sikap mencakup perilaku, persepsi, dan emosi positif atau negatif yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat. Sikap positif individu terhadap institusi memainkan peran kunci dalam mendorong OCB. Sikap ini

Nomor 1 Januari–Juni 2018, 53

⁶⁹ Social Sciences, *Employee Attitude*,
<https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/employee-attitude>

menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan, yang pada akhirnya memperkuat dinamika tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

e) Inisiatif dan Proaktif

Inisiatif merupakan karakter reaktif yang cepat bereaksi seperti berkomentar sebelum menjalankan pekerjaan atau perintah. Sebenarnya karakter proaktif adalah mencoba terlebih dahulu, jika terdapat kesulitan saat pelaksanaan diatasi dengan cara sendiri, seperti berusaha mencari jalan keluarnya agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Karena sesuatu hasil pekerjaan yang didapat dari hasil kerja keras sendiri merupakan suatu kebanggaan bagi setiap karyawan.⁷⁰ Sikap inisiatif merupakan dasar dari kualitas karakter lain seperti: kerajinan, kreatifitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kesenangan dalam bekerja. Tanpa inisiatif

⁷⁰ Yasmeari, dkk., Pengaruh Inisiatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Koto Tangah Kota Padang, *Jurnal Public Administration, Buisness and Rural Development Planning*, Volume. 1 No.2 November 2019, 49

karyawan yang tinggi, karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, salah satu contohnya banyak terjadi tumpukan pekerjaan, bolos kerja dan tidak tepat waktu didalam bekerja. Itulah yang akan mempengaruhi rekan kerjanya.

c. Hubungan Sosial Teman Sejawat (antar guru)

Hubungan sosial antar guru ini bisa disebut juga hubungan guru dengan rekan sejawat. Hubungan guru dengan rekan sejawat tertulis jelas di dalam kode etik guru Republik Indonesia. Kode etik ialah sekumpulan norma atau asas yang tertuang secara tertulis dan diterima oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan perilaku sehari-hari di masyarakat maupun di tempat kerja.

Berikut ini adalah rincian hubungan guru dengan rekan sejawat menurut Kode Etik Guru Republik Indonesia:

- 1) Guru memelihara dan meningkatkan kinerja, prestasi dan reputasi sekolah/madrasah.
- 2) Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan.
- 3) Guru menciptakan suasana sekolah/madrasah yang kondusif.

- 4) Guru menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan di luar sekolah/madrasah.
- 5) Guru menghormati rekan sejawat.
- 6) Guru saling membimbing antar sesama rekan sejawat.
- 7) Guru menjunjung tinggi martabat profesionalisme dan hubungan kesejawatan dengan standar dan kearifan profesional.
- 8) Guru dengan berbagai cara harus membantu rekan-rekan juniornya untuk tumbuh secara profesional dan memilih jenis pelatihan yang relevan dengan tuntutan profesionalitasnya.
- 9) Guru menerima otoritas kolega seniornya untuk mengekspresikan pendapat-pendapat profesional berkaitan dengan tugas-tugas pendidikan dan pembelajaran.
- 10) Guru membasiskan diri pada nilai-nilai agama, moral dan kemanusiaan dalam setiap tindakan profesional dengan sejawat.
- 11) Guru memiliki beban moral untuk bersama-sama dengan sejawat meningkatkan keefektifan pribadi sebagai guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional pendidikan dan pembelajaran.
- 12) Guru mengoreksi tindakan-tindakan sejawat yang

menyimpang dari kaidah-kaidah agama, moral, kemanusiaan dan martabat profesionalnya.

- 13) Guru tidak boleh mengeluarkan pernyataan-pernyataan keliru berkaitan dengan dan kompetensi sejawat atau calon sejawat.
- 14) Guru tidak boleh melakukan tindakan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan martabat pribadi dan profesional sejawatnya.
- 15) Guru tidak boleh mengoreksi tindakan-tindakan profesional sejawat atas dasar pendapat siswa atau masyarakat yang tidak dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.
- 16) Guru tidak boleh membuka rahasia pribadi sejawat kecuali untuk pertimbangan-pertimbangan yang dapat dilegalkan secara hukum.
- 17) Guru tidak boleh menciptakan kondisi atau bertindak yang langsung atau tidak langsung akan memunculkan konflik dengan sejawat.⁷¹

⁷¹ Desi Kurnia, 19-20.

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior atau OCB adalah sebuah perilaku dimana seorang karyawan melakukan lebih dari apa yang menjadi kewajibannya dalam sebuah organisasi.⁷² Perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.⁷³ Jadi *Organizational Citizenship Behavior* ini merupakan sikap kepedulian atau diluar tugasnya seseorang dalam meningkatkan mutu organisasinya. OCB merupakan perilaku konstruktif, namun tidak termasuk dalam uraian tugas formal karyawan. Perilaku tersebut dapat meliputi suka menolong karyawan lain, menjadi sukarelawan untuk melaksanakan tugas-tugas ekstra dan patuh terhadap peraturan-peraturan di tempat kerja.

Dalam perspektif Islam “*Ihsan from the perspective of language means goodness, devotion, sincerity and welfare*”.⁷⁴ Konsep ihsan yang dikutip

⁷² Ujang Saepudin dan Sundring, 127.

⁷³ P.Stephen dan Robbins, *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 364.

⁷⁴ Muhammad Yasin Omar Mokhtar, dkk., *The Concept of Altruism and Ihsan as an Approach towards Achieving Psychological*

oleh Yasin dalam Alias, memiliki kesamaan dimana konsep tersebut menekankan pada perilaku suka menolong. Perilaku tersebut telah ditunjukkan sejak zaman Rasulullah SAW dari kaum Anshar pada saat melaksanakan ibadah haji. Ihsan membawa dimensi spiritual yang memperkuat motivasi individu untuk berperilaku altruistik, bekerja dengan kesungguhan, dan menjaga keharmonisan dalam organisasi. Sehingga sangat relevan dengan makna OCB karena tidak hanya menjadi perilaku profesional, tetapi juga bentuk ibadah yang mendekatkan individu kepada Allah. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif dan bermakna, sekaligus mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka demi kepentingan organisasi dan masyarakat luas.

Perilaku kewarganegaraan identik dengan perilaku yang tulus, yang dilakukan tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari

Well-Being at The Workplace: An Observation at The Islamic University College of Melaka, *International Journal of Academic Research and Business and Social Sciences*, Vol. 10, No. 10, 2020, 640. (Terj. Ihsan dari segi bahasa berarti kebaikan, pengabdian, ketulusan, dan kesejahteraan).

dalam hati yang mengedepankan rasa cinta dan menolong sesama.⁷⁵ Sebagaimana dalam firman Allah Q.S. Al-Bayyinah [98] ayat 5, yang berbunyi:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ

Artinya: Mereka tidak diperintah, kecuali untuk menyembah Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya lagi hanif (istiqamah), melaksanakan salat dan menunaikan zakat. Itulah agama yang lurus (benar).⁷⁶

Menurut Tafsir Al-Azhar, surah al-Bayyinah ayat 5 berisi perintah menyembah dan larangan menyekutukan Allah SWT sebagai Tuhan. Selain itu, hendaknya segala amal, ibadah, dan perbuatan yang berkaitan dengan agama dilakukan dengan ikhlas karena Allah SWT. "Itulah yang dinamai agama Hanif jamaknya Hunafa'u. Yaitu condong kepada kebenaran, laksana jarum kompas, ke mana pun ia diputar, namun jarumnya selalu condong ke utara.

⁷⁵ Ilfi Nur Diana, Organizational Citizenship Behavior dalam Islam, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, 144.

⁷⁶ Al-Qur'an, Surat Q.S. Al-Bayyinah [98] ayat 5, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Depag RI, 1989.

Demikianlah hendaknya hidup manusia, condong kepada yang benar, tidak dapat dipalingkan kepada yang salah".⁷⁷ Surah Al-Bayyinah mengajarkan kita untuk beribadah dengan ikhlas kepada Allah, menjalankan agama dengan benar dan lurus, serta menunaikan kewajiban seperti shalat dan zakat. Semua perbuatan ini harus dilakukan dengan niat yang tulus hanya karena Allah, sebagai bentuk pengabdian dan ketaatan yang sejati. Surah ini mengajarkan tentang keikhlasan dalam menjalankan ibadah dan kewajiban agama, yang serupa dengan prinsip dasar dalam OCB: berperilaku sukarela, melampaui kewajiban formal, dan berkontribusi pada kebaikan bersama dengan niat yang tulus. Oleh karena itu, prinsip keikhlasan dan pengabdian dalam surah al-Bayyinah sangat relevan dengan nilai-nilai OCB dalam dunia kerja dan organisasi.

Smith mengatakan bahwa OCB didefinisikan sebagai perilaku memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih banyak untuk orang lain daripada diri

⁷⁷ Anisa Rizki Febriani, *Surah Al-Bayyinah ayat 5 Tafsir al-Azhar Buya Hamka*, <https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-7481623/surah-al-bayyinah-ayat-5-perintah-menyembah-allah-dan-ikhlas-beribadah>, diakses pada Ahad, 29 Desember 2024 pukul 11:03 WIB.

sendiri. Dalam Islam, gambaran ini merupakan salah satu dari sekian banyak karakteristik seorang Muslim, seperti yang disebutkan dalam sebuah hadis Nabi Muhammad yang berbunyi: “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” (H.R. Thabrani dan Daruquthni).⁷⁸ Hal ini menekankan bahwa pentingnya *ta’awun* (saling tolong-menolong). Dimana individu dianjurkan untuk bekerjasama dan membantu untuk kepentingan bersama dalam mengembangkan kualitas pada suatu lembaga.

OCB dianggap penting karena perilaku ini sebagai hal yang positif dan patut dicontoh, baik oleh pelanggan, klien, maupun mahasiswa, terutama ketika mereka berganti penyedia layanan. Terdapat 3 elemen utama dalam OCB:⁷⁹ 1) Kepatuhan (*obedience*), 2) Loyalitas (*loyalty*), dan 3) Partisipasi. Sikap sukarela dan berkomitmen untuk memberikan

⁷⁸ Farida Elmi dan Widodo Mur Hanip, Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) Terhadap Karyawan Industri Pendidikan, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 9 No. 2 Juni 2019, 300.

⁷⁹ Vigoda, E., and Goliembiewski, R.T, "Civic Behavior and the Spirit of the New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Government", *American Review of Public Administration*, Vol. 31 No. 3. September 2001, 2.

bantuan kepada karyawan lainnya jika pekerjaan yang dilakukan sudah terlaksana dengan baik, dimana hal ini dilakukan dengan anggapan bahwa capaian kinerja organisasi sangatlah penting dibandingkan hal lainnya dalam diri karyawan tersebut. Karyawan dengan sikap ini tentu selain disenangi oleh karyawan lainnya juga akan mampu meningkatkan capaian kinerja dari organisasi.⁸⁰

b. Faktor yang memengaruhi OCB diantaranya:

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji yang layak, kondisi kerja yang nyaman, peluang karier yang terbuka, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan upaya-upaya individu atau kelompok untuk mencapai

⁸⁰ Yulyan Danial, Irwan Yantu, dan Andi Juanna, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol.7 No.1. Mei 2024, 7.

tujuan bersama.

3) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan memberikan arah bagi tingkah laku mereka di dalam organisasi.

4) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat kepedulian dan loyalitas individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

5) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah ikatan yang terjadi antara individu di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan kinerja mereka.

6) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah proses pengajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya.

7) Dukungan sosial

Individu yang mendapat dukungan sosial yang baik dari rekan kerja dan keluarga cenderung lebih mungkin untuk melakukan

OCB.⁸¹

Sehingga dalam hal ini peneliti memilih tiga variabel yang dijadikan sebagai variabel independen yang mempunyai pengaruh lebih besar diantaranya komitmen organisasi, pendidikan dan penelitian, dan kinerja sosial teman sejawat.

c. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ dalam Titisari, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lima indikator yaitu:⁸²

1) *Altruism* (Perilaku menolong)

Perilaku menolong orang yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.

2) *Conscientiousness* (Kesungguhan)

Perilaku yang menguntungkan sebuah organisasi, seperti mematuhi aturan-aturan serta

⁸¹ Bambang Niko Pasla, *Faktor-faktor yang Memengaruhi OCB*, <https://pasla.jambiprov.go.id/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-ocb-di-organisasi/>, diakses pada 23 Desember 2024 pukul 21.00 WIB.

⁸² Titisari Purnamie, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 7-8.

nilai-nilai yang ada didalam organisasi. Ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

3) *Sportsmanship* (Sportivitas)

Perilaku toleransi pada situasi yang kurang ideal ditempat kerja tanpa mengeluhkan kondisi tersebut.

4) *Courtesy* (Kesopanan)

Menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

5) *Civic virtue* (Kebajikan Kewarganegaraan)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat

diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Podsakoff mengatakan bahwa OCB dibagi menjadi tujuh indikator, yaitu:⁸³

1) Perilaku Membantu

Merupakan perilaku membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi ini merupakan komponen utama dari OCB. Organ menggambarkan dimensi ini sebagai perilaku *altruism*, pembuat atau penjaga ketenangan dan menyemangati teman kerja. Dimensi ini serupa dengan konsep fasilitas interpersonal, perilaku membantu interpersonal, OCB terhadap individu dan perilaku membantu orang lain.

2) Kepatuhan terhadap Organisasi

Merupakan perilaku yang melakukan prosedur dan kebijakan perusahaan melebihi

⁸³ Keith G. Provan, Jörg Sydow and Nathan P. Podsakoff, *Network Citizenship Behavior: Toward a Behavioral Perspective on Multi-organizational Networks*, https://www.researchgate.net/publication/316089963_Network_Citizenship_Behavior_Toward_a_Behavioral_Perspective_on_Multi-organizational_Networks, diakses pada 6 Mei 2024 pukul 2:03 WIB.

harapan minimum perusahaan. Karyawan yang menginternalisasikan peraturan perusahaan secara sadar akan mengikutinya meskipun pada saat sedang diawasi.

3) *Sportsmanship*

Merupakan perilaku yang tidak melakukan keluhan mengenai ketidaknyamanan bekerja, mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, dan mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok. Dimensi ini serupa dengan konsep menghargai perusahaan dan tidak mengeluh.

4) *Loyalitas terhadap Organisasi*

Merupakan loyalitas terhadap organisasi dengan mengutamakan perusahaan di atas diri sendiri, mencegah dan menjaga perusahaan dari ancaman eksternal, serta mempromosikan reputasi organisasi.

5) *Inisiatif Individual*

Sama dengan apa yang disebut Organ sebagai kesadaran (*conscientiousness*), merupakan derajat antusiasme dan komitmen ekstra pada kinerja melebihi kinerja maksimal dan yang

diharapkan. Dimensi ini serupa dengan konsep kerja pribadi dan sukarela mengerjakan tugas

6) Kualitas Sosial

Dijelaskan sebagai tindakan keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi.

7) Perkembangan Diri

Meliputi keterlibatan dalam aktivitas untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman seseorang sebagai keuntungan bagi organisasi.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah disebutkan diatas bahwa peneliti lebih memilih indikator menurut Organ karena lebih bersifat relevansi dalam menggambarkan perilaku-perilaku yang berkontribusi positif, bahkan sering juga digunakan oleh peneliti-peneliti lain sebagai dasar dalam mengukur.

B. Kajian Pustaka

Banyak penelitian yang berkaitan dengan organizational citizenship behavior (OCB) telah dilakukan di Indonesia. Penelitian-penelitian tersebut meneliti berbagai macam indikator untuk menentukan pengukuran organizational

citizenship behavior (OCB). Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Penelitian oleh Muhammad Irham Adam dkk, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.”⁸⁴ Penelitian ini membuktikan bahwa hasil tersebut menyatakan variabel independen yang mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Z) adalah variabel kompetensi pegawai (X_1) yaitu sebesar 0,379. Sedangkan variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah kompetensi pegawai (X_2) yaitu sebesar 0,393. Dan variabel independen yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel intervening komitmen organisasi (Z) adalah variabel kompetensi pegawai yaitu sebesar 0,066. Persamaan: Terdapat tiga variabel independent yang sama, yaitu Komitmen Organisasi, Pendidikan Pelatihan, dan Kinerja Teman Sejawat. Perbedaan: Terletak pada variabel dependent (OCB), dan tempat penelitian yang digunakan.

⁸⁴ Muhammad Irham Adam, Abadi Sanosra, dan Arik Susbiani, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai, *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia)* Vol. 10 No. 1 Juni 2020.

Penelitian kedua oleh Tomy Fitrio, "*The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment*".⁸⁵ Penelitian ini membuktikan bahwa hasilnya menunjukkan berpengaruh signifikan, hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai t hitung sebesar 3,032 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,688. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior secara positif dan signifikan, artinya pengujian keempat menerima H4 dan menolak Ho. Persamaan: Berkaitan dengan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Perbedaan: Terletak pada variabel independent yaitu pendidikan pelatihan dan kinerja teman sejawat. Selain itu pada jenjang sekolah. Disini subjeknya guru di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat, sedangkan penelitian saya menggunakan MA Swasta Kabupaten Demak.

Penelitian ketiga oleh Yulyan Danial dkk, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

⁸⁵ Tomy Fitrio, "The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment", *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)* Volume.07 Issue.09 2019.

Pendidikan Kota Gorontalo”.⁸⁶ Penelitian oleh ini membuktikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 94,60%. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan sebesar 64,90%. Komitmen organisasi dan OCB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan sebesar 73,40%, sedangkan sisanya sebesar 2,66% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan: Terdapat variabel yang sama yaitu, Kinerja, OCB dan Komitmen Organisasi. Perbedaan: OCB sebagai variabel independent, sedangkan penelitian saya sebagai dependent. Kinerja Karyawan sebagai dependen, sedangkan penelitian saya sebagai independen.

Penelitian keempat oleh Ady Kurniawan, dkk, “*The Effect Of Competition, Education and Training, JOB Rotation, and JOB Placement On Work Quality With Intervening Commitment Organization Variables at Officerthe Regional Sekretariat Karimun District*”.⁸⁷ Hasil

⁸⁶ Yulyan Danial, Irwan Yantu, dan Andi Juanna, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, *Jamura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol.7 No.1. Mei 2024.

⁸⁷ Ady Kurniawan, dkk, “The Effect Of Competition, Education and Training, JOB Rotation, and JOB Placement On Work Quality With

dalam penelitian menunjukkan bahwa kompetisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai p-value sebesar $0,009 < 0,05$ pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai p-value sebesar $0,022 < 0,05$, rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai p-value sebesar $0,016 < 0,05$, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai p-value sebesar 0. Persamaan : Terdapat variabel yang sama yaitu Pendidikan Pelatihan, Komitmen Organisasi serta Kinerja Karyawan. Perbedaan : Terletak pada tingkatan satuan pendidikan dan perilaku OCB.

Penelitian kelima oleh Winda Nadira dkk, "*The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Employees in Pegadaian Regional Office 1 Medan*".⁸⁸ Hasil menunjukkan

Intervening Commitment Organization Variables at Officerthe Regional Sekretariat Karimun District", *International Journal of Social Science, Education, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)* Vol. 1 No. 12 (2022).

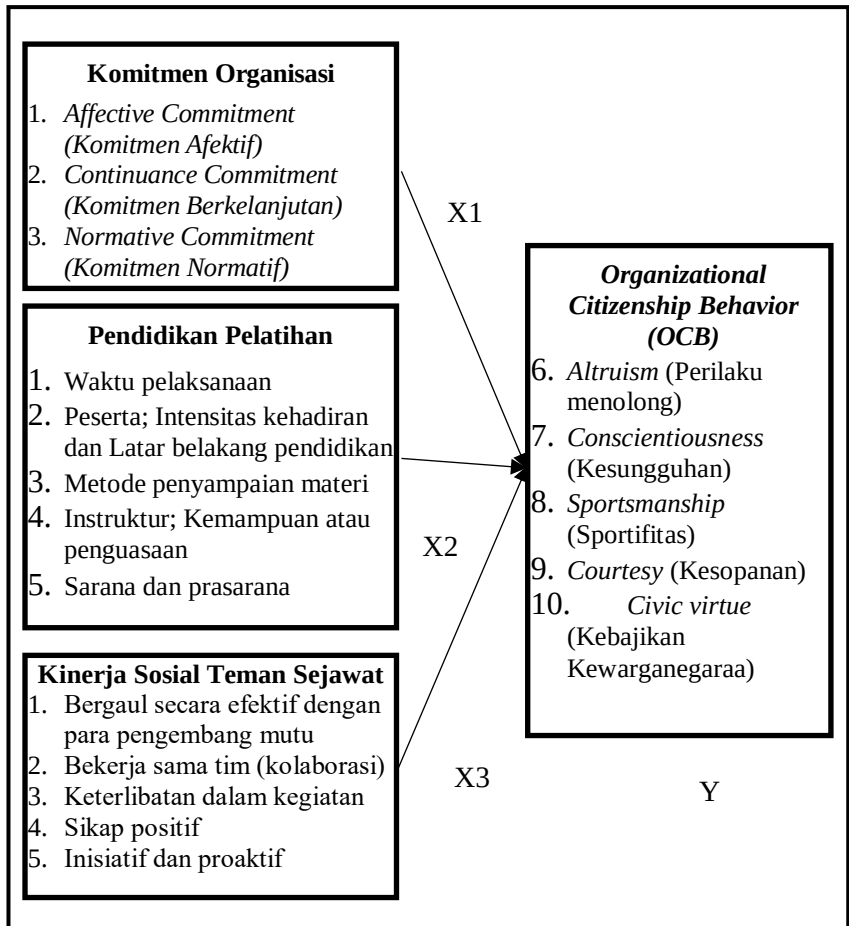
⁸⁸ Winda Nadira, Emmy Mariatin, dan Ferry Novliadi. "The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Employees in Pegadaian Regional Office 1 Medan" *International Journal of Progressive Science and Technologies (IJPSAT)*, Vol. 38 No. 2 May 2023.

bahwa secara simultan terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap perilaku OCB ($R^2 = .439$; $p < .000$ dan nilai korelasi $R = .662$). 2) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku OCB (r-parsial = $.419$, $p = .000$). 3) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku OCB (r-parsial = $.356$, $p = .0,019$). Secara umum pegawai memiliki perilaku OCB, budaya organisasi dan komitmen organisasional dalam kategori tinggi. Sehingga implikasi dari penelitian ini adalah sebagai informasi bagi perusahaan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan perilaku OCB. Persamaan: terdapat 2 variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan OCB. Perbedaan: tidak terdapat variabel pendidikan dan pelatihan, kinerja sosial teman sejawat, serta tempat lembaga yang digunakan dalam penelitian berupa pegawai dari pegadaian, sedangkan peneliti saya menggunakan instansi pendidikan.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel independen yaitu Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Kinerja Sosial Teman Sejawat terhadap variabel dependen yaitu Organizational Citizenship

Behavior (OCB). Maka dapat digambarkan sebuah model penelitian, sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka diatas bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam membentuk OCB, karena

karyawan yang memiliki komitmen yang lebih tinggi cenderung memiliki loyalitas dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang memadai juga memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan OCB. Selain itu, kinerja sosial teman sejawat, melalui dukungan dan interaksi antar rekan kerja, dapat memperkuat perilaku prososial di tempat kerja. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut diasumsikan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap OCB.

D. Rumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, bahkan sebagai jawaban sementara hipotesis penting untuk memberikan batasan pada penelitian agar pengumpulan data yang akan dilakukan terfokus pada hipotesis tersebut. Selain itu dengan adanya hipotesis maka dapat disusun rancangan penelitian dan analisis data yang sesuai dengan yang dikemukakan dalam hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu penelitian maka perlu diuji kebenaran jawabannya. Uji statistik sering kali digunakan untuk menguji apakah suatu hipotesis benar atau salah. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)

H_1 : Secara parsial terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Hipotesis 2

H_0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)

H_1 : Secara parsial terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Hipotesis 3

H_0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh kinerja sosial teman sejawat terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)

H_1 : Secara parsial terdapat pengaruh kinerja sosial teman sejawat terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Hipotesis 4

H_0 : Secara simultan tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi, pendidikan pelatihan, dan kinerja sosial teman sejawat terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Behavior)

H₁ : Secara simultan terdapat pengaruh komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kinerja sosial teman sejawat terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Metode tersebut digunakan untuk menguji pengaruh antara tiga variabel bebas dan satu terikat. Variabel bebas terdiri dari Komitmen Organisasi (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), dan Kinerja Sosial Teman Sejawat (X_3), variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Penelitian dilakukan di MA swasta yang ada di kabupaten Demak.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah swasta yang ada di kabupaten Demak. Dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2024 sampai dengan 9 November 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah yang terdiri atas subyek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁸⁹ Menurut Hadjar, Populasi adalah kelompok besar individu yang

⁸⁹ Sugiyono, 61

mempunyai karakteristik umum yang sama.⁹⁰ Nazir melihat populasi sebagai kumpulan individu dengan kualitas dan ciri yang telah ditetapkan. Kualitas dan ciri ditentukan oleh variabelnya.⁹¹ Tidak semua subjek di tempat dan waktu penelitian diteliti, tetapi beberapa subjek yang memiliki kesamaan karakteristik tertentu.

Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik (guru) yang mengajar di 8 Madrasah terpilih dari seluruh Madrasah Aliyah se Kabupaten Demak. Pemilihan Madrasah ini dilakukan secara *purposive* berdasarkan lokasi dan kredibilitas yang mewakili kondisi di kabupaten tersebut.

b. Sampel Penelitian

Menurut Soenarto, sampel adalah suatu bagian yang dipilih dengan cara tertentu untuk mewakili keseluruhan kelompok populasi.⁹² Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Random Sampling* (Sampel Acak). Probabilitas atau pengambilan sampel

⁹⁰ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), 133.

⁹¹ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 325.

⁹² Soenarto, *Teknik Sampling*, (Jakarta: Proyek Pengembangan LPTK Ditjen Dikti Depdikbud, 1987), 2.

acak memiliki kebebasan terbesar dari biasa tetapi dapat mewakili sampel yang paling mahal dalam hal waktu dan energi untuk tingkat kesalahan pengambilan sampel tertentu.⁹³ Dimana pada jenis pengambilan ini setiap orang di seluruh populasi target memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih tapi tidak semuanya bisa dijadikan subjek inti.

Teknik pengambilan sampel acak berstrata (*stratified random sampling*) yaitu metode pemilihan sampel yang mana peneliti pertama-tama membagi populasi menjadi sub kelompok atau strata yang lebih kecil, berdasarkan karakteristik bersama dari para anggotanya dan kemudian memilih secara acak di antara setiap strata untuk membentuk sampel akhir.⁹⁴ Untuk mendapatkan sampel yang berstrata sebagaimana populasinya maka sampel ditarik dari populasi induknya dengan sampling acak berstrata.⁹⁵

⁹³ Deri Firmansyah dan Dede, Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review, Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH) Vol.1, No.2 2022, 4.

⁹⁴ Julia Simkus, *Stratified Random Sampling: Definition, Method & Examples*, https://www-simplypsychology-org.translate.goog/stratified-random-sampling.html?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc , diakses pada Rabu, 27 Maret 2024 pukul 07:45 WIB.

⁹⁵ Rini Susanti, *Sampling dalam Penelitian Pendidikan*, No.

Maka dari itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu pendidik (guru) di MA Swasta se Kabupaten Demak. Peneliti akan menentukan Madrasah dari kabupaten Demak dengan mengambil 10% dari populasi instansi pendidikan. Menurut Yount dalam Arikunto, apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sebaliknya jika populasi diatas 100 maka dapat dilihat dalam tabel dibawah ini,⁹⁶

Tabel 1.2 Rumus Yount

Besarnya Populasi	Besar Sampel
0-100	100%
101-1000	10%
1.001-5.000	5%
5.001-10.000	3%
>10.000	1%

Dari hasil penjumlahan sebanyak 1.375 Guru dari 78 Madrasah Aliyah swasta, kemudian peneliti menggunakan rumus Yount dengan pengambilan 10% dari populasi, sehingga pengambilan keputusan yang

16/IX/TEKNODIK/JUNI/2005, 202.

⁹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006, 1.

diperoleh yaitu sebanyak 191 guru dari 8 Madrasah terpilih, diantaranya:

Tabel 1.3 Daftar Nama Madrasah

No	Nama Madrasah	Alamat
1	MA Al-Furqon	Jl. Watunganten No. 123 Tlogo Batursari Mranggen Demak
2	MA Al-Hadi Girikusuma	Jl. Girikusuma Banyumeneng Kec. Mranggen Kab. Demak
3	MA Roudlotul Muttaqin	Jl. Baitul Izzah, 06 Bandungrejo Mranggen Demak
4	MA NU Demak	Jl. Glagahwangi No.1 Demak
5	MA Miftahul Ulum Karangrejo	Jl. Gayang Rt.03 Rw.05 Karangrejo Bonang Demak
6	MA Takhassus Al- Qur'an	Jl. Krajan No.04 Serangan Kec.Bonang Kab.Demak
7	MA Miftahul Ulum Weding	Jl. Raya Weding Demak km.05
8	MA NU 03 Ittihad Bahari	Desa Purworejo Rt.01/Rw.01 Kec.Bonang Kab.Demak

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

- a. Variabel bebas merupakan variabel yang diduga mempengaruhi variabel terikat, dan diteliti atau diuji pengaruhnya terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), dan kinerja sosial rekan sejawat (X_3).
- b. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi dalam hubungan antara dua variabel, atau biasa disebut juga variabel efek yang diperkirakan akan terjadi kemudian setelah variabel bebas atau variabel pengaruh terjadi.⁹⁷ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Organizational Citizenship Behavior (Y).

⁹⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), 60.

2. Indikator Penelitian

Penelitian memiliki tiga variabel independen dan satu variabel dependen, sehingga dapat dituliskan dalam indikator, sebagai berikut:

Tabel 1.4 Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	No. Soal
Komitmen Organisasi (X ₁)	<i>Affective Commitment</i>	Senang menghabiskan masa karir dalam organisasi	1
		Merasa lekat secara emosional dengan instansi	2
	<i>Continuance Commitment</i>	Konsekuensi negatif bila meninggalkan instansi ini	3
	<i>Normative Commitment</i>	Organisasi sangat berarti bagi diri karyawan	4
		Rasa tanggungjawab pada instansi	5
Pendidikan dan Pelatihan (X ₂)	Waktu pendidikan pelatihan	Jadwal dan waktu pelaksanaan pendidikan pelatihan	6

		(diklat)	
	Peserta pendidikan pelatihan	Kerjasama antar peserta pelaksanaan pendidikan pelatihan (diklat)	7
	Sarana dan prasarana	Perlengkapan dan kualitas kegiatan pendidikan pelatihan (diklat)	8, 9
	Instruktur pendidikan dan pelatihan	Kemampuan atau penguasaan instruktur dan peserta pendidikan dan pelatihan	10, 11
	Materi pendidikan pelatihan	Mekanisme penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat)	12, 13
Kinerja Sosial Teman Sejawat (X ₃)	Kerjasama tim (kolaborasi)	Kemampuan berpartisipasi dalam anggota kerja	14, 15
	Keterlibatan dalam kegiatan	Keterlibatan pada instansi	16
	Bergaul	Bergaul secara	17,

	secara efektif	efektif dengan pengembangan mutu instansi	18
	Sikap positif	Kemampuan bersikap secara positif dan menghargai sesama rekan yang memiliki sikap organizational citizenship behavior (OCB)	19, 20, 21
	Inisiatif dan proaktif	Kemampuan bertanggung jawab dalam segala kegiatan	22
		Mempunyai inisiatif tanpa menunggu perintah	23
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru (Y)	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja diluar kewajiban	24, 25
	<i>Conscientiousness</i>	Kesungguhan dalam bekerja	26
		Pekerjaan yang melebihi harapan lembaga	27, 28
	<i>Sportsmanship</i>	Sikap sportivitas dalam bekerja	29, 30, 31

	<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja	32
	<i>Civic Virtue</i>	Mematuhi kebijakan lembaga	33

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik penelitian data berupa kuesioner (angket) sebagaimana yang telah disebutkan diatas. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden⁹⁸. Kuesioner adalah metode pengambilan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Pada penelitian menggunakan jenis kuesioner atau angket tertutup, dimana merupakan angket yang menyediakan alternatif jawaban atas pertanyaan yang diberikan sehingga responden tidak mempunyai kebebasan untuk menjawab pertanyaan di luar alternatif jawaban yang disediakan dalam angket tersebut.⁹⁹ Jadi, peneliti akan membagi angket

⁹⁸ Sugiyono, 142.

⁹⁹ Nina Shabrina, Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia, *Jurnal Madani: Ilmu*

langsung kepada guru MA swasta sekabupaten Demak. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari:

- 1) Identitas responden, yaitu mengenai jenis kelamin, usia, tempat bekerja, status kepegawaian dan lamanya bekerja.
- 2) Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, kinerja sosial teman sejawat, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan langkah-langkah pengambilan sampel penelitian yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penelitian ini adalah penelitian populasi, sehingga semua populasi dijadikan sampel, namun dari 191 responden, yang berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini sebanyak 184 responden. Dan yang menjadi kriteria responden adalah guru yang telah bekerja di Madrasah Aliyah swasta di kabupaten Demak yang telah memiliki pengalaman dalam bekerja yang menjadi tanggungjawabnya.

Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *likert 4 point*, yaitu dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.¹⁰⁰

Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 3, No. 2, September 2020, 167

¹⁰⁰ Sugiyono, 93.

Masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (√) pada lembar jawab kuesioner. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban setiap item sebagai berikut: Kuesioner yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan kuesioner 1-4:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1
- 2) Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2
- 3) Setuju (S) dengan nilai 3
- 4) Sangat Setuju (SS) dengan nilai 4.

F. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.¹⁰¹ Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

¹⁰¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, (Semarang: UNDIP, 2012), 49.

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Nilai r tabel dihitung dengan rumus df (*degree of freedom*) = $n - 2$ (n adalah jumlah sampel).

Ketentuan r tabel:

$$\begin{aligned}
 df &= n - 2 \\
 &= 184 = 2 \\
 &= 182 (0.1447)
 \end{aligned}$$

Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.
1	Komitmen Organisasi (X ₁)			
	1. Indikator 1	0.829	0.1447	Valid
	2. Indikator 2	0.754	0.1447	Valid
	3. Indikator 3	0.849	0.1447	Valid
	4. Indikator 4	0.801	0.1447	Valid
	5. Indikator 5	0.838	0.1447	Valid
2	Pendidikan dan Pelatihan (X ₂)			
	1. Indikator 6	0.667	0.1447	Valid

	2. Indikator 7	0.721	0.1447	Valid
	3. Indikator 8	0.784	0.1447	Valid
	4. Indikator 9	0.759	0.1447	Valid
	5. Indikator 10	0.751	0.1447	Valid
	6. Indikator 11	0.808	0.1447	Valid
	7. Indikator 12	0.813	0.1447	Valid
	8. Indikator 13	0.812	0.1447	Valid
3	Kinerja Sosial Teman Sejawat (X_3)			
	1. Indikator 14	0.654	0.1447	Valid
	2. Indikator 15	0.725	0.1447	Valid
	3. Indikator 16	0.605	0.1447	Valid
	4. Indikator 17	0.679	0.1447	Valid
	5. Indikator 18	0.680	0.1447	Valid
	6. Indikator 19	0.715	0.1447	Valid
	7. Indikator 20	0.714	0.1447	Valid
	8. Indikator 21	0.653	0.1447	Valid
	9. Indikator 22	0.650	0.1447	Valid
	10. Indikator 23	0.705	0.1447	Valid
4	Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.463	0.1447	Valid
	1. Indikator 24	0.511	0.1447	Valid
	2. Indikator 25	0.631	0.1447	Valid
	3. Indikator 26	0.679	0.1447	Valid
	4. Indikator 27	0.698	0.1447	Valid
	5. Indikator 28	0.628	0.1447	Valid
	6. Indikator 29	0.698	0.1447	Valid
	7. Indikator 30	0.560	0.1447	Valid
	8. Indikator 31	0.692	0.1447	Valid

	9. Indikator 32	0.794	0.1447	Valid
	10. Indikator 33			

Dari tabel diatas hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r-tabel = 0,1447, atau dapat dikatakan r-hitung > r-tabel. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.¹⁰² Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Crobanbach Alpha* > 0,60 sebaliknya, apabila nilai *Crobanbach Alpha* ≤ 0,60 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Adapun Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

¹⁰² Imam Ghazali, 45.

Tabel 1.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabel	Ket.
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,871	> 0,60	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (X ₂)	0,898	> 0,60	Reliabel
Kinerja Sosial Teman Sejawat (X ₃)	0,865	> 0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,832	> 0,60	Reliabel

Dari tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel > 0,60. Dari hasil data di atas bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₁), Pendidikan dan Pelatihan (X₂), Kinerja Sosial Teman Sejawat (X₃) dan Organizational Citizenship Behavior (Y), dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur kuesioner dalam penelitian ini.

G. Uji Asumsi Klasik

Sebelum uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Adapun uji prasyarat yang dipakai dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar pada patokan distribusi normal dari data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Data yang berdistribusi normal merupakan syarat dilakukannya *parametric test*. Apabila data tidak berdistribusi normal atau jumlah sampel sedikit maka digunakan statistik non-parametrik. Uji normalitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji *one sample Kolmogoro Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.¹⁰³ Pengujian normalitas distribusi frekuensi variabel X dan Y dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 *for windows*. Dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesisnya diterima, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesisnya ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya

¹⁰³ Santoso, *Mastering SPSS 18*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010), 208.

korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerancedan *variance inflation factor* (VIF) dengan bantuan program SPSS versi 26 *for windows*. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.¹⁰⁴

c. Uji Heteroskedastis

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.¹⁰⁵ Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas melalui bantuan program SPSS versi 23 *for windows*. Jika Nilai Probabilitas > Nilai *Alpha* (0,05), maka dapat dipastikan bahwa model tersebut tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Dengan pengambilan

¹⁰⁴ Santoso, 206.

¹⁰⁵ Santoso, 207.

keputusan, jika nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$ maka, tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi variabel independen $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin Watson digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel independen. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi, dengan syarat tidak terjadinya autokorelasi = $DU < DW < 4 - DU$.

e. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono dalam Susanto, uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Uji ini diperlukan sebelum melakukan uji hipotesis dan analisis data untuk menghindari hasil analisis

yang tidak valid. Pengujian linearitas dapat dilakukan dengan uji Ramsey dengan cara melihat nilai F-hitung dan F-tabel, jika nilai F-hitung $>$ F-tabel, maka artinya terdapat hubungan linier antara kedua variabel tersebut. Sedangkan jika nilai F-hitung $\leq$ F-tabel, maka artinya tidak terdapat hubungan linier antara kedua variabel tersebut.¹⁰⁶

H. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah respons atau pernyataan, yang mungkin benar atau mungkin juga tidak benar, tentang satu atau lebih populasi. Definisi ini menunjukkan bahwa kebenaran atau kesalahan yang ditemukan secara statistik tentang suatu karakteristik (parameter) tidak akan pernah dapat diketahui dengan pasti kecuali dengan mengamati populasi secara keseluruhan.¹⁰⁷ Hipotesis digunakan untuk membuat keputusan atau kesimpulan berdasarkan data sampel terkait dengan asumsi mengenai populasi yang diteliti. Adapun rumus yang digunakan adalah menggunakan rumus regresi awal,

¹⁰⁶ Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran SPSS*, (Jakarta: Prenada, 2017), 323.

¹⁰⁷ M Ali Gunawan, *“Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial”*, (Yogyakarta: Parama Publishing, 2015), 100.

$$\hat{Y} = \alpha + e.$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel dependen

α = Konstanta

e = Galat atau error

Jika tidak ada variabel independen, maka model regresi yang digunakan tidak dapat menjelaskan variasi pada $\hat{Y}$ karena tidak ada faktor yang memengaruhinya. Dan jika terdapat variabel independen maka diperoleh rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Nilai yang diprediksikan

α = Konstanta (nilai $\hat{Y}$ apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen.

Selanjutnya untuk menganalisis data yang terkumpul pada penelitian ini dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

- a. Uji Hipotesis Komitmen Organisasi (X_1) dengan Organizational Citizenship Behavior (Y).
 - 1) Mencari persamaan garis regresi linier sederhana

$$\hat{Y} = \alpha + bX_1$$

Keterangan:

$\hat{Y}$: Nilai yang diprediksikan

α : Konstanta (nilai $\hat{Y}$ apabila $X = 0$)

b : Koefisien regresi

X_1 : Nilai variabel independen pertama

Untuk mencari nilai a dan b adalah:

$$\alpha = \hat{Y} - bX_1$$

$$b = \frac{\sum X_1 Y}{\sum X^2}$$

2) Mencari Jumlah Kuadrat (JK) dan F_{hitung} untuk menguji signifikansi

$$JK_{total} = \sum y^2$$

$$JK_{regresi} = \frac{(\sum X_1 Y)^2}{\sum X^2}$$

$$JK_{residu} = \sum y^2 - JK_{reg}$$

$$dk_{regresi} = K \text{ Jumlah variabel independen} = 1$$

$$dk_{residu} = N - K - 1$$

$$dk_{total} = N - 1$$

$$F = \frac{JK_{reg}/dk_{reg}}{JK_{res}/dk_{res}}$$

Uji hipotesis dengan kriteria:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tersebut signifikan.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka regresi tersebut tidak signifikan.

- 8) Melakukan uji proposi varian regresi

$$R^2 = \frac{(\sum X_1 Y)^2}{\sum X_1^2 Y^2}$$

$$F = \frac{R^2 K}{1 - R^2 / (N - K - 1)}$$

Kesimpulan : Jika $F_{hitung} >$ maka terjadi signifikan.

- b. Uji Hipotesis Pendidikan dan Pelatihan (X_2) dengan Organizational Citizenship Behavior (Y).

- 1) Mencari persamaan garis regresi linier sederhana

$$\hat{Y} = \alpha + bX_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Nilai yang diprediksikan

α = Konstanta (nilai $\hat{Y}$ apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi

X_2 = Nilai variabel independen kedua

Untuk mencari nilai a dan b adalah:

$$a = \hat{Y} - bX_2$$

$$b = \frac{\sum X_2 Y}{\sum X_2^2}$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat (JK) dan F_{hitung} untuk menguji signifikansi

$$JK_{total} = \sum y^2$$

$$JK_{\text{regresi}} = \frac{(\sum X_2 Y)^2}{\sum X_2^2}$$

$$JK_{\text{residu}} = \sum y^2 - JK_{\text{reg}}$$

$$dk_{\text{regresi}} = K = \text{Jumlah variabel independen} = 1$$

$$dk_{\text{residu}} = N - K - 1$$

$$dk_{\text{total}} = N - 1$$

$$F = \frac{JK_{\text{reg}}/dk_{\text{reg}}}{JK_{\text{res}}/dk_{\text{res}}}$$

Uji hipotesis dengan kriteria:

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka regresi tersebut signifikan.

Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka regresi tersebut tidak signifikan.

3) Melakukan uji proposi varian regresi

$$R^2 = \frac{(\sum X_2 Y)^2}{\sum X_2^2 \sum Y^2}$$

$$F = \frac{R^2 K}{1 - R^2 / (N - K - 1)}$$

Kesimpulan : Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terjadi signifikan.

c. Uji Hipotesis Kinerja Sosial Teman Sejawat (X_3) dengan Organizational Citizenship Behavior (Y).

1) Mencari persamaan garis regresi linier sederhana

$$\hat{Y} = \alpha + bX_3$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Nilai yang diprediksikan

α = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi

X_3 = Nilai variabel independen ketiga

Untuk mencari nilai α dan b adalah:

$$a = \hat{Y} - b \cdot X_2$$

$$b = \frac{\sum X_3 Y}{\sum X_3^2}$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat (JK) dan F_{hitung} untuk menguji signifikansi

$$JK_{total} = \sum y^2$$

$$JK_{regresi} = \frac{(\sum X_3 Y)^2}{\sum X_3^2}$$

$$JK_{residu} = \sum y^2 - JK_{reg}$$

$$dk_{regresi} = K = \text{Jumlah variabel independen} = 1$$

$$dk_{residu} = N - K - 1$$

$$dk_{total} = N - 1$$

$$F = \frac{JK_{reg}/dk_{reg}}{JK_{res}/dk_{res}}$$

Uji hipotesis dengan kriteria:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tersebut signifikan.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka regresi tersebut tidak signifikan.

- 3) Melakukan uji proposi varian regresi

$$R^2 = \frac{(\sum X_3 Y)^2}{\sum X_3^2 \sum Y^2}$$

$$F = \frac{R^2 K}{1 - R^2 / (N - K - 1)}$$

Kesimpulan : Jika $F_{hitung} >$ maka terjadi signifikan.

- d. Uji Hipotesis Komitmen Organisasi (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), Kinerja Sosial Teman Sejawat (X_3) dengan Organizational Citizenship Behavior (Y).

1) Menentukan Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X_1 (komitmen organisasi), X_2 (pendidikan pelatihan), X_3 (kinerja sosial teman sejawat) dan Y (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dengan keterangan variabel sebagai berikut:

$\hat{Y}$ = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Pendidikan dan Pelatihan

X_3 = Kinerja sosial teman sejawat

e = Error.

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat (JK) dan F_{hitung} untuk menguji signifikansi

$$JK_{total} = \sum y^2$$

$$JK_{regresi} = b(\sum X_1 Y) + b(\sum X_2 Y) + b(\sum X_3 Y)$$

$$JK_{residu} = \sum y^2 - JK_{reg}$$

$$dk_{regresi} = K = \text{Jumlah variabel independen} = 1$$

$$dk_{residu} = N - K - 1$$

$$dk_{total} = N - 1$$

$$F = \frac{JK_{reg}/dk_{reg}}{JK_{res}/dk_{res}}$$

Uji hipotesis dengan kriteria:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tersebut signifikan.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka regresi tersebut tidak signifikan.

- 3) Melakukan sumbangan X_1 , X_2 dan X_3 pada varian Y melalui pengujian korelasi dengan multiple dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2_{Y.123} = \frac{JK_{reg}}{JK_{total}}$$

$$R_{Y.123} = \sqrt{R^2} y_{123}$$

- 4) Uji signifikan R melalui Uji F dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 K}{1 - R^2 / (N - K - 1)}$$

Harga R diuji dengan menggunakan uji F dengan rumusan hipotesis statistika sebagai berikut:

$$H_0 = Ry_{123} \leq 0$$

$$H_1 = Ry_{123} > 0.$$

Keterangan :

Ry_{123} : Koefisien korelasi *multiple* untuk populasi.

Maka apabila harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka korelasi *multiple* antara X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama dengan Y adalah signifikan. Pada pengujian hipotesis ini dihitung dengan menggunakan SPSS 26.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Gambaran Umum Madrasah

Kabupaten Demak dikenal sebagai kota Wali terletak di provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Memiliki wilayah seluas $\pm 897,43 \text{ km}^2$ dengan populasi yang sebagian besar beragama Islam. Karena lingkungan yang religius inilah sehingga dipilih oleh peneli dalam melakukan penelitian. Kabupaten Demak sendiri memiliki jumlah keseluruhan 78 Madrasah Aliyah swasta di berbagai kecamatan yang tersebar.

Kabupaten Demak terdiri atas 14 kecamatan yaitu Kecamatan Demak, Wonosalam, Karang Tengah, Bonang, Wedung, Mijen, Karang Anyar, Gajah, Dempet, Guntur, Sayung, Mranggen, Karang Awen dan Kebon Agung, yang dibagi lagi atas sejumlah 249 desa dan kelurahan terdiri dari 243 desa dan 6 kelurahan. Pusat pemerintahan berada di Kecamatan Demak. Adapun berikut ini daftar nama madrasah yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

Adapun rincian deskripsi responden dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.5 Kriteria Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	- Laki-laki	107	58.15%
	- Perempuan	77	41.85%
	Total Responden	184	100.00%
2	Usia:		
	- 20 – 30	53	28.80%
	- 31 – 40	52	28.26%
	- 41 – 50	51	27.72%
	- > 50	28	15.22%
	Total Responden	184	100.00%
3	Pendidikan Terakhir:		
	- S3	-	-
	- S2	15	8.15%
	- S1	169	91.85%
	- D3	-	-
	Total Responden	184	100.00%
4	Status Kepegawaian:		
	- PNS	13	7.07%
	- PPPK/P3K	9	4.89%
	- Honorer	162	88.04%
	Total Responden	184	100.00%
5	Lamanya Bekerja:		
	- < 1 Tahun	16	8.70%
	- 1 – 5 Tahun	41	22.28%
	- 6 – 10 Tahun	37	20.11%
	- 11 – 15 Tahun		

	- 16 – 20 Tahun	35	19.02%
	- > 20 Tahun	28	15.22%
		27	14.67%
	Total Responden	184	100.00%

Dari tabel 1.5 pada point 4 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pria memiliki presentase sebesar 100% dari 184 orang responden, artinya bahwa jumlah responden laki-laki terdiri dari 107 orang dan menghasilkan 58,15%, sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 77 orang yang memiliki persentase sebesar 41,85% dari 184 responden. Dalam hal ini maka responden laki-laki lebih dominan daripada responden perempuan.

Dari point 2 tabel 1.5 diketahui bahwa usia rata-rata yang bekerja di instansi pendidikan Madrasah Aliyah swasta sekabupaten Demak adalah 20-30 tahun dengan nilai persentase 28,80%. Hal ini menghasilkan nilai persentase paling tinggi diantara usia lainnya.

Dari point 3 tabel 1.5 diketahui bahwa pendidikan terakhir rata-rata yang bekerja di instansi pendidikan Madrasah Aliyah swasta sekabupaten Demak adalah X_1

dengan nilai persentase 91,85%. Hal ini menghasilkan nilai persentase paling tinggi diantara X_2 .

Dari point 3 tabel 1.5 diketahui bahwa status kepegawaian rata-rata yang bekerja di instansi pendidikan Madrasah Aliyah swasta sekabupaten Demak adalah sebagai guru honorer dengan nilai persentase 88,04%. Hal ini menunjukkan bahwa guru honorer lebih mendominasi dibandingkan dengan guru yang berstatus PNS ataupun PPPK.

Dari point 4 tabel 1.5 diketahui bahwa lamanya bekerja seorang guru yang bekerja di instansi pendidikan Madrasah Aliyah swasta sekabupaten Demak adalah 1 sampai dengan 5 tahun dengan nilai persentase 22,28%. Hal ini menunjukkan nilai persentase paling tinggi diantara massa lainnya.

2. Analisis Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga *Mean* (M), *Median* (Me), *Modus* (Mo) dan *Simpangan Baku* (SD). *Mean* merupakan nilai rata-rata, modus merupakan nilai variabel yang mempunyai frekuensi tinggi, nilai yang sering muncul atau nilai yang sedang populer dalam distribusi, *median* merupakan nilai tengah yang membatasi 50% frekuensi distribusi atas dan 50% frekuensi distribusi bawah, simpangan baku

merupakan simpangan baku.¹⁰⁸ Berikut deskripsi data dari masing-masing variabel:

1) Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

Menentukan Nilai Interval

$$P = \frac{R}{K} \quad \text{Mencari } R = \text{Maximal} - \text{Minimum}$$

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$N = 184$$

$$\text{Nilai Max.} = 100$$

$$\text{Nilai Min.} = 65$$

$$\text{Range} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min} = 35$$

$$\text{Banyak Kelas} = 1 + 3,3 \log N$$

$$= 1 + 3,3 \log 184$$

$$= 1 + 3,3 (2,2648)$$

$$= 8,473 \text{ dibulatkan } 8$$

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}} = 4,375 = 4$$

Tabel 2.2
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	65-68	5	3%
2	69-72	8	4%
3	73-76	55	30%
4	77-80	14	8%
5	81-84	23	12%

¹⁰⁸ Disertasi,

6	85-88	15	8%
7	89-92	13	7%
8	93-100	51	28%
Total		184	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa frekuensi tertinggi komitmen organisasi terdapat pada skor 75 dengan presentase 30% dan frekuensi terendah pada skor 65 dengan presentase 3%. Kemudian langkah selanjutnya mencari rata-rata dan standar deviasi dengan bantuan aplikasi SPSS IMB 26, sebagai berikut:

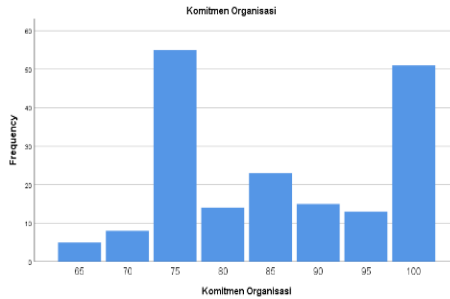
Tabel 3.1
Statistik Variabel Komitmen Organisasi

Statistics

Komitmen Organisasi		
N	Valid	184
	Missing	0
Mean		85.71
Median		85.00
Std. Deviation		11.139
Minimum		65
Maximum		100

Sumber: SPSS 26 (2024)

Grafik 1.1
Statistik Variabel Komitmen Organisasi



Sumber: SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel dan grafik hasil jawaban dari 184 responden diperoleh nilai rata-rata jawaban responden adalah 85,71 dengan skor terendah pada data X_1 adalah 65 dan skor tertinggi adalah 100.

Ukuran penyebaran data penelitian, berdasarkan hasil jawaban responden 184 memiliki standar deviasi sebesar 11,139.

Menentukan Nilai Mean

$$M + 1,5.SD = 85,71 + (1,5) (11,139) = 100$$

$$M + 0,5.SD = 85,71 + (0,5) (11,139) = 91,279 = 91-99$$

$$M - 0,5. SD = 85,71 - (0,5) (11,139) = 80,140 = 80-90$$

$$M - 1,5. SD = 85,71 - (1,5) (11,139) = 69,00 = 70-79$$

$$= < 70$$

Untuk mengetahui kualitas pada variabel komitmen organisasi berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 2.4
Menentukan Kelas Interval

Interval	Kualitas	Mean	Kriteria
100	Sangat Tinggi	85.71	Sedang
91-99	Tinggi		
80-90	Sedang		
70-79	Rendah		
< 70	Sangat Rendah		

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari variabel komitmen organisasi sebesar 85,71 yang berada pada interval 80-90 yaitu tergolong “Sedang”.

2) Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan

$$P = \frac{R}{K} \quad \text{Mencari } R = \text{Maximal} - \text{Minimum}$$

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$N = 184$$

$$\text{Nilai Max.} = 100$$

$$\text{Nilai Min.} = 65$$

$$\text{Range} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min} = 35$$

$$\text{Banyak Kelas} = 1 + 3,3 \log N$$

$$= 1 + 3,3 \log 184$$

$$= 1 + 3,3 (2,2648)$$

$$= 8,473 \text{ dibulatkan } 8$$

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}} = 4,375 = 4$$

Tabel 2.5
Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	66-69	5	3%
2	70-73	20	11%
3	74-77	75	41%
4	78-81	14	8%
5	82-85	23	13%
6	86-89	13	7%
7	90-93	4	2%
8	94-100	30	16%
Total		184	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa frekuensi tertinggi pendidikan dan pelatihan terdapat pada skor 75 dengan persentase 41% dan frekuensi terendah pada skor 65 dengan persentase 3%. Kemudian langkah selanjutnya mencari rata-rata dan standar deviasi dengan bantuan aplikasi SPSS IMB 26, sebagai berikut:

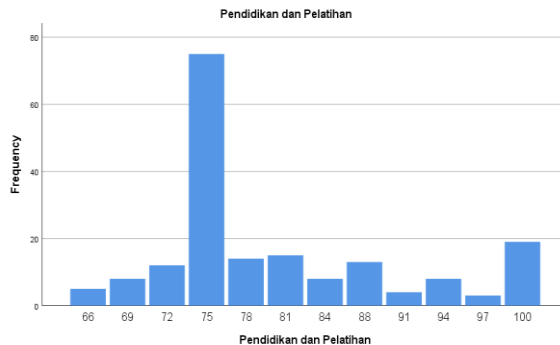
Tabel 2.6
Statistik Variabel Pendidikan dan Pelatihan
Statistics

Pendidikan dan Pelatihan

N	Valid	184
	Missing	0
Mean		80.44
Median		75.00
Std. Deviation		9.381
Minimum		66
Maximum		100

Sumber: SPSS 26 (2024)

Grafik 2
Statistik Variabel Pendidikan dan Pelatihan



Sumber: SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari 184 responden diperoleh nilai rata-rata jawaban responden adalah

80,44 dengan skor terendah pada data X_2 adalah 65 dan skor tertinggi adalah 100.

Ukuran penyebaran data penelitian, berdasarkan hasil jawaban responden 184 memiliki standar deviasi sebesar 9,381.

Menentukan Nilai Mean

$$M + 1,5.SD = 80,44 + (1,5) (9,381) = 94,511 = 95$$

$$M + 0,5.SD = 80,44 + (0,5) (9,381) = 85,130 = 85-94$$

$$M - 0,5. SD = 80,44 - (0,5) (9,381) = 75,749 = 76-84$$

$$M - 1,5. SD = 85,71 - (1,5) (11,139) = 66,368 = 66-75$$

$$= < 66$$

Untuk mengetahui kualitas pada variabel pendidikan dan pelatihan berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 2.6
Menentukan Kelas Interval

Interval	Kualitas	Mean	Kriteria
>95	Sangat Tinggi	80,44	Sedang
85-94	Tinggi		
76-84	Sedang		
66-75	Rendah		
< 66	Sangat Rendah		

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 80,44 yang berada pada interval 76-84 yaitu tergolong “Sedang”.

3) Deskripsi Variabel Kinerja Sosial Teman Sejawat

$$P = \frac{R}{K} \quad \text{Mencari } R = \text{Maximal} - \text{Minimum}$$

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$N = 184$$

$$\text{Nilai Max.} = 100$$

$$\text{Nilai Min.} = 63$$

$$\text{Range} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min} = 38$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas} &= 1 + 3,3 \log N \\ &= 1 + 3,3 \log 184 \\ &= 1 + 3,3 (2,2648) \\ &= 8,473 \text{ dibulatkan } 8 \end{aligned}$$

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{38}{8} = 4,75 = 5$$

Tabel 2.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Sosial Teman Sejawat

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	63-67	3	2%
2	66-72	6	3%
3	73-77	56	30%
4	76-82	39	21%
5	83-87	25	14%

6	88-92	23	13%
7	93-97	16	9%
8	98-100	16	9%
Total		184	100%

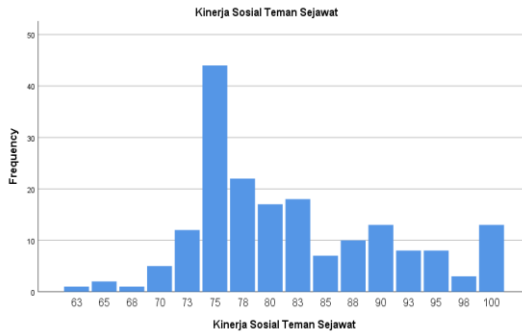
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa frekuensi tertinggi kinerja sosial teman sejawat terdapat pada skor interval 73-77 dengan persentase 30% dan interval terendah pada skor 63-67 dengan persentase 2%. Kemudian langkah selanjutnya mencari rata-rata dan standar deviasi dengan bantuan aplikasi SPSS IMB 26, sebagai berikut:

Tabel 2.8
Statistik Variabel Kinerja Sosial Teman Sejawat
Statistics

Kinerja Sosial Teman Sejawat		
N	Valid	184
	Missing	0
Mean		82.07
Median		80.00
Std. Deviation		8.739
Minimum		63
Maximum		100

Sumber: SPSS 26 (2024)

Grafik 3
Statistik Variabel Kinerja Sosial Teman Sejawat



Sumber: SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari 184 responden diperoleh nilai rata-rata jawaban responden adalah 82,07 dengan skor terendah pada data X_2 adalah 63 dan skor tertinggi adalah 100.

Ukuran penyebaran data penelitian, berdasarkan hasil jawaban responden 184 memiliki standar deviasi sebesar 9,381.

Menentukan Nilai Mean

$$M + 1,5.SD = 82,07 + (1,5) (8,739) = 95,178 = >95$$

$$M + 0,5.SD = 82,07 + (0,5) (8,739) = 86,439 = 86-94$$

$$M - 0,5. SD = 82,07 - (0,5) (8,739) = 77,700 = 78-85$$

$$M - 1,5. SD = 82,07 - (1,5) (8,739) = 68,961 = 69-77$$

$$= < 69$$

Untuk mengetahui kualitas pada variabel kinerja sosial teman sejawat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 2.9
Menentukan Kelas Interval

Interval	Kualitas	Mean	Kriteria
> 95	Sangat Tinggi	82,07	Sedang
86-94	Tinggi		
78-85	Sedang		
69-77	Rendah		
< 69	Sangat Rendah		

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari variabel kinerja sosial teman sejawat sebesar 82,07 yang berada pada interval 78-85 yaitu tergolong “Sedang”.

4) Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior-OCB (Y)

$$P = \frac{R}{K} \quad \text{Mencari } R = \text{Maximal} - \text{Minimum}$$

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$N = 184$$

$$\text{Nilai Max.} = 100$$

$$\text{Nilai Min.} = 60$$

$$\text{Range} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min} = 40$$

$$\text{Banyak Kelas} = 1 + 3,3 \log N$$

$$= 1 + 3,3 \log 184$$

$$\begin{aligned}
 &= 1+3,3 (2,2648) \\
 &= 8,473 \text{ dibulatkan } 8 \\
 \text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}} = 5
 \end{aligned}$$

Tabel 2.10
Distribusi Frekuensi OCB

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	60-64	1	1%
2	65-69	4	2%
3	70-74	26	14%
4	75-79	57	31%
5	80-84	26	15%
6	85-89	34	18%
7	90-94	20	11%
8	95-100	14	8%
Total		184	100%

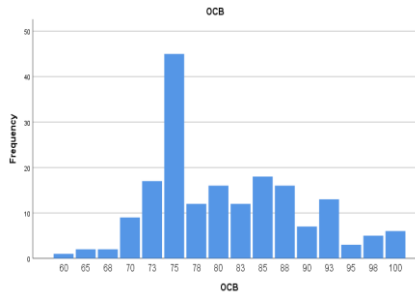
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa frekuensi tertinggi OCB terdapat pada skor 57 dengan persentase 31% dan frekuensi terendah pada skor 1 dengan presentase 1%. Kemudian langkah selanjutnya mencari rata-rata dan standar deviasi dengan bantuan aplikasi SPSS IMB 26, sebagai berikut:

Tabel 3.4
Statistik Variabel OCB

Statistics		
OCB		
N	Valid	184
	Missing	0
Mean		81.17
Median		80.00
Std. Deviation		8.417
Minimum		60
Maximum		100

Sumber: SPSS 26 (2024)

Grafik 4
Statistik Variabel OCB



Sumber: SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari 184 responden diperoleh nilai rata-rata jawaban responden adalah 81,17

dengan skor terendah pada data Y adalah 60 dan skor tertinggi adalah 100.

Ukuran penyebaran data penelitian, berdasarkan hasil jawaban responden 184 memiliki standar deviasi sebesar 8,417.

Menentukan Nilai Mean

$$M + 1,5.SD = 81,17 + (1,5) (8,417) = 93,765 = >94$$

$$M + 0,5.SD = 81,17 + (0,5) (8,417) = 85,348 = 85-93$$

$$M - 0,5. SD = 81,17 - (0,5) (8,417) = 76,931 = 77-84$$

$$M - 1,5. SD = 81,17 - (1,5) (8,417) = 68,514 = 69-76$$

$$= < 69$$

Untuk mengetahui kualitas pada variabel OCB berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 2.11
Menentukan Kelas Interval

Interval	Kualitas	Mean	Kriteria
> 94	Sangat Tinggi	81,17	Sedang
85-93	Tinggi		
77-84	Sedang		
69-76	Rendah		
< 69	Sangat Rendah		

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari variabel OCB sebesar 81,17 yang berada pada interval 77-84 yaitu tergolong “Sedang”.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan uji Wilcoxon, adalah bagian dari uji statistik non parametrik. Digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata sampel yang berpasangan. Uji ini digunakan sebagai alternatif *uji paired sample 1 test*, jika data penelitian tidak berdistribusi normal. Dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesisnya diterima, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesisnya ditolak.

Tabel 3.5 Uji Korelasi

Test Statistics ^a			
	VY - VX1	VY - VX2	VY - VX3
Z	-11.789 ^b	-11.728 ^b	-2.381 ^c
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

c. Based on positive ranks.

Sumber: SPSS 26 (2024)

Dari tabel korelasi diatas menunjukkan bahwa nilai *Correlation Coefficient* pada setiap variabel diatas $\leq 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan mempunyai korelasi artinya signifikan, sehingga data dapat digunakan.

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Data dikatakan tidak terjadi multikolonieritas jika nilai *tolerance* $> 0,100$ dan $VIF \leq 10,00$. Jika nilai *tolerance* $\leq 0,100$ dan $VIF > 10,00$ maka terjadi multikolonieritas.

Tabel 3.6 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	VX1	.604	1.657
	VX2	.422	2.371
	VX3	.455	2.200

a. Dependent Variable: VY

Sumber: SPSS 26 (2024)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai *tolerance* > 0,100 dan *VIF* ≤ 10,00 dari semua variabel penelitian, hal ini menunjukkan bahwa data tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat melalui Uji Glejser. Jika nilai

signifikansi variabel independen $> 0,05$ maka, tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi variabel independen $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3.7 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.106	1.053		1.050	.295
VX1	.118	.061	.184	1.941	.054
VX2	-.055	.054	-.115	-1.016	.311
VX3	-.008	.045	-.019	-.173	.863

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: SPSS 26 (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan dalam pengujian.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka

dinamakan ada problem autokorelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin Watson digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel independen. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi, dengan syarat tidak terjadinya autokorelasi = $DU < DW < 4 - DU$

Diketahui:

N = 184 dan K (Variabel Independen) = 3

Nilai DL = 2,003

Nilai DU = 1,7920

Nilai 4 - DU = 2,208

Kesimpulan = $1,7920 < 2,003 < 2,208$

Tabel 3.8 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.608	.601	.06323	2.003

a. Predictors: (Constant), LAG_LNX3, LAG_LNX1, LAG_LNX2

b. Dependent Variable: LAG_LNVY

Sumber: SPSS 26 (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa signifikansi variabel $DU < DW < 4 - DU$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi autokorelasi sehingga layak digunakan dalam pengujian.

5. Uji Linieritas

Uji linier digunakan untuk mengetahui apakah data itu linier atau tidak. Data yang akan dianalisis dan dihitung dengan menggunakan perhitungan aplikasi statistik *spss 26* berdasarkan pada uji *test for linearity*. Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan melihat nilai Sig. *Linearity*

Jika nilai Sig. *Linearity* $> 0,05$ berkesimpulan uji Linearitas tidak terpenuhi. Dan jika nilai Sig. *Linearity* $\leq 0,05$ berkesimpulan uji Linearitas tidak terpenuhi.

Tabel 3.9 Uji Linearitas X_1, X_2, X_3

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VY *	Between	(Combined)	871.431	7	124.490	18.597	.000
VX1	Groups	Linearity	756.542	1	756.542	113.015	.000
		Deviation from Linearity	114.889	6	19.148	2.860	.011
	Within Groups		1178.172	176	6.694		
	Total		2049.603	183			

Sumber: SPSS 26 (2024)

Pada tabel ANOVA variabel X_1 harga F pada nilai Sig. *linearity* sebesar 0,000, maka disimpulkan bahwa $0,000 \leq 0,05$ maka dari hipotesis yang diberikan diterima atau terpenuhi.

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VY *	Between	(Combined)	1008.123	11	91.648	15.136	.000
VX2	Groups	Linearity	899.634	1	899.634	148.574	.000
		Deviation from Linearity	108.489	10	10.849	1.792	.065
	Within Groups		1041.481	172	6.055		
	Total		2049.603	183			

Sumber: SPSS 26 (2024)

Pada tabel ANOVA variabel X_2 harga F pada nilai Sig. *linearity* sebesar 0,000, maka disimpulkan bahwa $0,000 \leq 0,05$ maka dari hipotesis yang diberikan diterima atau terpenuhi.

ANOVA Table			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
VY *	Between	(Combined)	1243.426	15	82.895	17.275	.000
VX3	Groups	Linearity	1158.307	1	1158.307	241.381	.000
		Deviation from Linearity	85.120	14	6.080	1.267	.233
	Within Groups		806.177	168	4.799		
	Total		2049.603	183			

Sumber: SPSS 26 (2024)

Pada tabel ANOVA variabel X_3 harga F pada nilai Sig. *linearity* sebesar 0,000, maka disimpulkan bahwa $0,000 \leq 0,05$ maka dari hipotesis yang diberikan diterima/terpenuhi.

Hasil analisis pada uji linearitas diatas menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA harga F pada nilai Sig. *linearity* pada masing-masing variabel sebesar 0,000, maka disimpulkan bahwa $0,000 \leq 0,000$ maka dari hipotesis yang diberikan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua data saling berhubungan (linier).

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah respons atau pernyataan, yang mungkin benar atau mungkin juga tidak benar, tentang satu atau lebih populasi. Definisi ini menunjukkan bahwa kebenaran atau kesalahan yang ditemukan secara statistik tentang suatu karakteristik (parameter) tidak akan pernah dapat diketahui dengan pasti kecuali dengan mengamati

populasi secara keseluruhan.¹⁰⁹ Tujuan dari uji hipotesis sendiri dalam penelitian adalah untuk menguji apakah suatu pernyataan atau dugaan tentang populasi atau hubungan antar variabel dalam populasi dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh. Adapun penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Berikut langkah dalam menentukan pengaruh yang terjadi, sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis Komitmen Organisasi (X_1) terhadap OCB (Y)
 - 1) Uji Koefisien Determinasi

Metode untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (independen) dapat menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) dalam suatu model regresi. Mempunyai rentang antara 0 sampai 1. Apabila nilai R^2 semakin mendekati angka 1, maka semakin bagus atau tepat model yang dipakai.

Tabel 3.10 Uji Square Variabel X_1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.367	6.697

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber : SPSS 26 (2024)

¹⁰⁹ M Ali Gunawan, “Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial”, (Yogyakarta: Parama Publishing, 2015), 100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kontribusi yang disumbangkan pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior merupakan $R\ Square = 370$ yang dipersentasikan menjadi 37%, sedangkan sisanya 63% diperoleh oleh faktor diluar penelitian ini.

2) Uji t parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, dapat dilihat dalam tabel *coefficient*. Apabila probabilitas $\leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Begitupun sebaliknya jika probabilitas $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3.11 Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.762	3.841		10.873	.000
	Komitmen Organisasi	.460	.044	.609	10.347	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai a adalah 41,762 dan nilai b 0,460. Dengan demikian persamaan garis adalah $\hat{Y} = 41,762 + 0,460X_1$. Setiap peningkatan satu unit pada komitmen organisasi (X_1) akan meningkatkan ocb (Y) sebesar 0,460. Sehingga hubungan ini menunjukkan hubungan yang positif antara X_1 dan Y . Dengan kata lain, peningkatan pada variabel X_1 akan berkontribusi pada peningkatan variabel Y .

Adapun pengambilan keputusan diantaranya: Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sejumlah $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y). Berdasarkan nilai t , diketahui nilai t -hitung sejumlah $10,873 > t$ -tabel 1,993 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (Y).

3) Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.12 Uji Regresi Sederhana
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4801.955	1	4801.955	107.070	.000 ^b
	Residual	8162.479	182	44.849		

Total	12964.435	183			
-------	-----------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: SPSS 26 (2024)

Dari tabel diatas diperoleh $F_{hitung} = 107,070 > F_{tabel} = 2,66$ yang menggunakan taraf Sig. 5%, maka hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang Sig. antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dilakukan, maka kualitas OCB akan semakin baik.

b. Uji Hipotesis Pendidikan dan Pelatihan (X_2) terhadap OCB (Y)

1) Uji Koefisien Determinasi

$R^2 = 0$ Menunjukkan bahwa model regresi tidak mampu menjelaskan variasi dalam data sama sekali.

$R^2 = 1$ Menunjukkan bahwa model regresi menjelaskan variasi dalam data.

Tabel 3.13 Uji Square Variabel X₂**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.435	6.326

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kontribusi yang disumbangkan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap organizational citizenship behavior merupakan $R\ Square = 438$ yang dipersentasikan menjadi 44%, sedangkan sisanya 66% diperoleh oleh faktor diluar penelitian ini.

2) Uji t parsial

H_0 : tidak ada pengaruh jika angka Sig. > 0,05.

H_a : ada pengaruh jika angka Sig. $\leq$ 0,05.

Tabel 3.14 Uji t Parsial**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.401	4.037		8.274	.000
Pendidikan dan Pelatihan	.594	.050	.662	11.914	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui

bahwa nilai a adalah 33,401 dan nilai b 0,594. Dengan demikian persamaan garis adalah $\hat{Y} = 33,401 + 0,594X_2$. Setiap peningkatan satu unit pada pendidikan dan pelatihan (X_2) akan meningkatkan ocb (Y) sebesar 0,594. Sehingga hubungan ini menunjukkan hubungan yang positif antara X_2 dan Y. Dengan kata lain, peningkatan pada variabel X_2 akan berkontribusi pada peningkatan variabel Y.

Adapun pengambilan keputusan diantaranya: Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sejumlah $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y). Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t-hitung sejumlah $11,914 > t\text{-tabel } 1,993$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (Y).

3) Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.15 Uji Regresi Sederhana

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5680.572	1	5680.572	141.939	.000 ^b

Residual	7283.863	182	40.021		
Total	12964.435	183			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

Sumber: SPSS 26 (2024)

Dari tabel diatas diperoleh $F_{hitung} = 141,939 > F_{tabel} = 2,66$ yang menggunakan taraf Sig. 5%, maka hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang Sig. antara pendidikan dan pelatihan terhadap organizational citizenship behavior.

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan, maka kualitas OCB akan semakin baik.

c. Pengaruh Kinerja Sosial Teman Sejawat (X_3) terhadap OCB (Y)

1) Uji Koefisien Determinasi

$R^2 = 0$ Menunjukkan bahwa model regresi tidak mampu menjelaskan variasi dalam data sama sekali.

$R^2 = 1$ Menunjukkan bahwa model regresi menjelaskan variasi dalam data.

Tabel 3.16 Uji Square Variabel X₃**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.563	5.566

a. Predictors: (Constant), Kinerja Sosial Teman Sejawat

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kontribusi yang disumbangkan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap organizational citizenship behavior merupakan $R\ Square = 565$ yang dipersentasikan menjadi 57%, sedangkan sisanya 43% diperoleh oleh faktor diluar penelitian ini.

2) Uji t parsial

H_0 : tidak ada pengaruh jika angka Sig. $> 0,05$.

H_a : ada pengaruh jika angka Sig. $\leq 0,05$.

Tabel 3.17 Uji t Parsial**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.760	3.886		5.600	.000
	Kinerja Sosial Teman Sejawat	.724	.047	.752	15.376	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui

bahwa nilai a adalah 21,760 dan nilai b 0,724. Dengan demikian persamaan garis adalah $\hat{Y} = 21,760 + 0,724X_3$. Setiap peningkatan satu unit pada kinerja sosial teman sejawat (X_3) akan meningkatkan ocb (Y) sebesar 0,724. Sehingga hubungan ini menunjukkan hubungan yang positif antara X_3 dan Y. Dengan kata lain, peningkatan pada variabel X_3 akan berkontribusi pada peningkatan variabel Y.

Adapun pengambilan keputusan diantaranya: Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sejumlah $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja sosial teman sejawat (X_3) berpengaruh terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y). Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t-hitung sejumlah $15,376 > t\text{-tabel } 1,993$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja sosial teman sejawat (X_3) berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (Y).

3) Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.18 Uji Regresi Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7325.265	1	7325.265	236.417	.000 ^b
	Residual	5639.170	182	30.984		

Total	12964.435	183			
-------	-----------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kinerja Sosial Teman Sejawat

Sumber: SPSS 26 (2024)

Dari tabel diatas diperoleh $F_{hitung} = 236,417 > F_{tabel} = 2,66$ yang menggunakan taraf Sig. 5%, maka hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang Sig. antara kinerja sosial teman sejawat terhadap organizational citizenship behavior.

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sosial teman sejawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, artinya semakin tinggi tingkat kinerja sosial teman sejawat yang dilakukan, maka kualitas OCB akan semakin baik.

- d. Uji Hipotesis Komitmen Organisasi (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), dan Kinerja Sosial Teman Sejawat (X_3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

1) Uji Koefisien Determinasi

$R^2 = 0$ Menunjukkan bahwa model regresi tidak mampu menjelaskan variasi dalam data sama sekali.

$R^2 = 1$ Menunjukkan bahwa model regresi menjelaskan variasi dalam data.

Tabel 3.19 Uji Square Variabel $X_{1,2,3}$ **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.626	.620	5.187

a. Predictors: (Constant), Kinerja Sosial Teman Sejawat, Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan

Sumber : SPSS 26 (2024)

Dari tabel Model Summary diatas, dapat dianalisis bahwa kontribusi yang disumbangkan pengaruh komitmen organisasi (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), kinerja sosial teman sejawat (X_3) terhadap organizational citizenship behavior (Y) yang terdapat dalam tabel tersebut merupakan *R Square* sebesar 0,626 yang dipersentasekan menjadi 63 % sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini.

2) Uji F Simultan

H_0 : tidak ada pengaruh jika angka Sig. > 0,05.

H_a : ada pengaruh jika angka Sig. $\leq$ 0,05.

Tabel 3.20 Uji F Simultan**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8122.149	3	2707.383	100.640	.000 ^b
	Residual	4842.286	180	26.902		
	Total	12964.435	183			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kinerja Sosial Teman Sejawat, Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan *output* diatas diperoleh $F_{hitung} = 100,640 > F_{tabel} = 2,66$ dan nilai signifikansi untuk pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap $\hat{Y}$ adalah $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_{1,2,3}$ diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1, X_2, X_3 secara simultan terhadap Y .

3) Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.21 Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.713	3.848		3.824	.000
Komitmen Organisasi	.170	.044	.225	3.833	.000
Pendidikan dan Pelatihan	.144	.063	.160	2.302	.022
Kinerja Sosial Teman Sejawat	.491	.065	.510	7.581	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: SPSS 26 (2024)

Dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa nilai a adalah 14,713 dan nilai b adalah 0,170; 0,144 dan 0,491. Sehingga persamaan garis $\hat{Y} = a + bX_1 +$

$bX_2 + bX_3$ adalah $\hat{Y} = 14,713 + 0,170X_1 + 0,144X_2 + 0,491X_3$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_3 (kinerja sosial teman sejawat) memiliki pengaruh paling besar terhadap Y dibandingkan X_1 dan X_2 , karena koefisiennya 0,491 (paling tinggi). Hubungan semua variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) dengan Y bersifat positif, artinya peningkatan nilai X akan meningkatkan nilai Y . Sehingga dapat dikatakan kinerja sosial teman sejawat (X_3) memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap variabel Y dibandingkan komitmen organisasi (X_1) atau pendidikan dan pelatihan (X_2). Namun, semua variabel juga memiliki kontribusi secara positif dalam memengaruhi variabel Y . Dengan demikian nilai signifikansi pada masing-masing variabel independen sama dengan kurang dari 0,05.

Nilai koefisien regresi X_1 sejumlah 0,170 dengan nilai Sig. untuk pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap organizational citizenship behavior (Y) adalah sejumlah $0,000 \leq 0,05$ dan nilai t -hitung = $3,833 > t$ -tabel 1,993. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap organizational citizenship behavior (Y).

Nilai koefisien regresi X_2 sejumlah 0,144 dengan nilai Sig. untuk pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) adalah sejumlah $0,000 \leq 0,05$ dan nilai t-hitung = 2,302 > t-tabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y).

Nilai koefisien regresi X_3 sejumlah 0,491 dengan nilai Sig. untuk pengaruh kinerja sosial teman sejawat (X_1) terhadap organizational citizenship behavior (Y) adalah sejumlah $0,000 \leq 0,05$ dan nilai t-hitung = 7,581 > t-tabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh kinerja sosial teman sejawat (X_3) terhadap organizational citizenship behavior (Y).

D. Pembahasan Pengaruh Variabel Independen dengan Variabel Dependen

a. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) terhadap OCB (Y)

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS 26 disebutkan bahwa kontribusi yang disumbangkan pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior merupakan *R Square* dengan nilai 0,370 yang dipersentasikan menjadi 37%. Persamaan regresi linier

sederhana dari variabel komitmen organisasi (X_1) dengan organizational citizenship behavior (Y) adalah $\hat{Y} = 41,762 + 0,460X_1$, interpretasi dari hasil tersebut dilihat melalui angka koefisien regresi b dari variabel bebas komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,460 (X) dengan konstanta sebesar 41,762. Dari data tersebut terlihat bahwa angka koefisien untuk variabel organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi bernilai positif dengan Sig. $0,000 \leq 0,05$. Kemudian pada uji signifikansi antara variabel komitmen organisasi (X_1) dengan organizational citizenship behavior (Y) adalah sebesar t-hitung sejumlah $10,873 > t\text{-tabel } 1,993$ yang menggunakan taraf Sig. 5%, maka hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang Sig. antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Karena Sig. $\leq \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi terhadap OCB di Madrasah Aliyah swasta kabupaten Demak.

Hal ini sebanding dengan hasil dari penelitian oleh Siallagan yang menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi lebih cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang positif di luar persyaratan pekerjaan formal mereka dengan korelasi

sebesar 0,153 dengan nilai signifikansi 0,005.¹¹⁰ Sedangkan hasil penelitian dahulu menunjukkan bahwa: secara simultan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Namun, secara parsial, di antara dimensi-dimensi komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan kecuali komitmen normatif yang berpengaruh signifikan terhadap OCB.¹¹¹

Temuan ini konsisten dengan teori Meyer dan Allen, “Komitmen organisasi bukanlah konsep satu dimensi, melainkan kombinasi dari komponen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Setiap komponen berkontribusi secara unik terhadap motivasi karyawan untuk tetap berada di organisasi dan berperilaku positif, termasuk Organizational Citizenship Behavior (OCB)”¹¹². Ini menjadi landasan kuat bagi penelitian ini karena hasil yang didapatkan sangat relevan dengan penelitian dan teori terdahulu.

¹¹⁰ Siallagan, The Effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Employees of PT Indah Halmahera Nusantara, *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2023.

¹¹¹ Albert Kurniawan, Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. X Bandung, *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1, November 2015, 95.

¹¹² Meyer, J. P., & Allen, N. J., A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

Dapat kita telaah lagi bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi, “*organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organizational (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)*”. Komitmen organisasi sangat mempengaruhi apakah pegawai tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (pengganti). Ini penting untuk diakui bahwa pergantian dapat berupa pergantian suka rela dan tidak suka rela. Pegawai yang tidak berkomitmen untuk organisasi mereka terlibat dalam pengunduran diri berupa sikap menghindari situasi kerja, perilaku ini dapat mengarah dan berujung pada pemberhentian diri dari organisasi.¹¹³

Dari berbagai hasil penelitian ini, dasar dari teori serta temuan penelitian komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan adanya komitmen yang tinggi, maka guru cenderung berperilaku prososial dan bekerja lebih keras untuk mendukung kesuksesan organisasi mereka. Oleh karena itu, organisasi

¹¹³ Fatkhur Rohman, *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja)*, (Medan: CV. Manhaji, 2023), 12.

pendidikan seharusnya memberikan perhatian lebih pada pengembangan komitmen organisasi melalui berbagai kebijakan dan praktik yang dapat memperkuat hubungan emosional dan moral antara guru dengan sekolah. Hal inilah yang akan menciptakan lingkungan agar lebih produktif dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan komitmen organisasi yang baik dapat menjadikan strategi yang efektif dalam mendorong OCB di kalangan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di MA Swasta.

b. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X_2) terhadap OCB (Y)

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS 26 disebutkan bahwa kontribusi yang disumbangkan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap organizational citizenship behavior merupakan *R Square* dengan nilai 0,438 yang dipersentasikan menjadi 44%. Persamaan regresi linier sederhana dari variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) dengan organizational citizenship behavior (Y) adalah $\hat{Y} = 33,401 + 0,594X_2$, interpretasi dari hasil tersebut dilihat melalui angka koefisien regresi b dari variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X_2) sebesar 0,594 (X) dengan konstanta sebesar 33,401. Dari data

tersebut terlihat bahwa angka koefisien untuk variabel organizational citizenship behavior dengan pendidikan dan pelatihan bernilai positif dengan Sig. $0,022 \leq 0,05$. Kemudian pada uji signifikansi antara variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) dengan organizational citizenship behavior (Y) adalah sebesar nilai t-hitung sejumlah $11,914 > t\text{-tabel } 1,993$ yang menggunakan taraf Sig. 5%, maka hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang Sig. antara pendidikan dan pelatihan terhadap organizational citizenship behavior. Karena Sig. $\leq \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel pendidikan dan pelatihan terhadap OCB di Madrasah Aliyah swasta kabupaten Demak.

Penelitian sebelumnya oleh Memon, “Penelitian ini menemukan hubungan positif antara kepuasan pelatihan dan OCB, dengan karyawan yang merasa puas dengan program pelatihan lebih cenderung terlibat dalam OCB”¹¹⁴ Sesuai dengan teori Becker, “Pelatihan meningkatkan kemampuan individu untuk memahami

¹¹⁴ Memon, M. A., et al (2017). The relationship between training satisfaction, organisational citizenship behaviour, and turnover intention: A PLS-SEM approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 267-290.

tugas dan perannya, sehingga menciptakan rasa percaya diri dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi”¹¹⁵. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku ekstra peran (OCB), seperti membantu rekan kerja dan mendukung tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka, sehingga mendorong mereka untuk berkontribusi lebih kepada organisasi.

Pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pekerja telah menjadi subjek penelitian yang menarik dalam dunia bisnis dan manajemen. Pelatihan merupakan strategi penting dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak signifikan pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Sedangkan, pendidikan adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang, terencana dan terstruktur yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan.¹¹⁶ Ketika diterapkan secara efektif, pendidikan

¹¹⁵ Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, Education, 1964.

¹¹⁶ Budi Prabowo, Pendidikan dan Pelatihan, *Jurnal Pendidikan*

dan pelatihan dapat menciptakan budaya organisasi yang positif, dimana karyawan secara sukarela berkontribusi melampaui tugas formal mereka, sehingga meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB. Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan keterampilan, komitmen dan motivasi individu, pada gilirannya yang akan mendorong perilaku OCB yang positif. Hal ini sejalan dengan teori-teori yang menyatakan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan berkontribusi pada peningkatan keterlibatan dan partisipasi individu dalam organisasi, yang tercermin dalam perilaku OCB. Oleh karena itu, organisasi pendidikan perlu memberikan perhatian serius terhadap program pendidikan dan pelatihan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, serta meningkatkan OCB di kalangan guru. Dengan demikian, melalui pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang tepat, diharapkan dapat mendorong guru untuk menunjukkan perilaku yang lebih prososial dan

berkontribusi lebih besar terhadap kinerja organisasi.

c. Pengaruh Kinerja Sosial Teman Sejawat (X_3) terhadap OCB (Y)

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS 26 disebutkan bahwa kontribusi yang disumbangkan pengaruh kinerja sosial teman sejawat terhadap organizational citizenship behavior merupakan *R Square* dengan nilai 0,565 yang dipersentasikan menjadi 57%. Persamaan regresi linier sederhana dari variabel kinerja sosial teman sejawat (X_3) dengan organizational citizenship behavior (Y) adalah $\hat{Y} = 21,760 + 0,724X_3$, interpretasi dari hasil tersebut dilihat melalui angka koefisien regresi b dari variabel bebas kinerja sosial teman sejawat (X_3) sebesar 0,724 dengan konstanta sebesar 21,760. Dari data tersebut terlihat bahwa angka koefisien untuk variabel organizational citizenship behavior dengan kinerja sosial teman sejawat bernilai positif dengan Sig. $0,000 \leq 0,05$. Kemudian pada uji signifikansi antara variabel kinerja sosial teman sejawat (X_3) dengan organizational citizenship behavior (Y) adalah sebesar nilai t-hitung sejumlah $15,376 > t\text{-tabel } 1,993$ yang menggunakan taraf Sig. 5%, maka hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang Sig. antara kinerja sosial teman sejawat terhadap organizational citizenship

behavior. Karena $\text{Sig.} \leq \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kinerja sosial teman sejawat terhadap OCB di Madrasah Aliyah swasta kabupaten Demak.

Temuan pada penelitian ini menekankan bahwa kinerja sosial antar rekan kerja memengaruhi perilaku OCB secara signifikan, terutama dalam hal kontribusi sukarela dan dukungan emosional di tempat kerja. Dukungan positif dari rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk OCB.¹¹⁷ Penelitian lain dengan judul *The Role of Social Support and Peer Influence in Shaping Organizational Citizenship Behavior*, “Ketika karyawan merasakan dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja dan atasan, mereka lebih cenderung terlibat dalam perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi”. Penelitian ini menekankan pentingnya hubungan rekan kerja yang positif dalam

¹¹⁷ Chiaburu dan Harrison, *Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCB, and Performance*, 2008 https://www.researchgate.net/publication/23274139_Do_Peers_Make_the_Place_Conceptual_Synthesis_and_Meta-Analysis_of_Co-Workers_Effects_on_Perceptions_Attitudes_OCBs_and_Performance diakses pada Senin, 2 Desember 2024 pukul 10:46 WIB.

menumbuhkan budaya kerjasama dan perilaku *extra-role* dalam organisasi. Hasil ini sesuai dengan *social exchange theory* oleh Blau, yang menyatakan bahwa hubungan sosial yang positif mendorong individu untuk memberikan kontribusi tambahan kepada organisasi¹¹⁸. Sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa kinerja sosial teman sejawat memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan yang mendukung OCB. Teori-teori yang mengaitkan hubungan sosial, norma timbal balik, dan pembelajaran sosial menunjukkan bahwa rekan kerja yang mendukung dan berkolaborasi dapat memotivasi individu untuk berperilaku ekstra peran demi keberhasilan tim dan organisasi. Interaksi sosial yang positif di tempat kerja sangat berkontribusi terhadap perilaku seperti *altruism*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* yang merupakan bagian dari OCB.

Interaksi sosial dan *social support* yang efektif dapat memberikan dampak yang besar pada kinerja karyawan baik dalam hal kesejahteraan emosional kesejahteraan instrumental maupun penghargaan. Kepuasan kerja sebagai variabel moderasi mampu memoderasi interaksi sosial dan *social support* terhadap

¹¹⁸ George C. Blau, *Exchange and Power in Social Life*, 1964.

kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka interaksi sosial dan *social support* juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka interaksi sosial dan *social support* juga akan semakin rendah.¹¹⁹

Dapat disimpulkan bahwa kinerja sosial teman sejawat terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Teman sejawat yang menunjukkan kinerja sosial yang baik, seperti saling mendukung dan berbagi, menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong individu lain untuk melakukan perilaku prososial di luar kewajiban formal mereka. Dengan membangun hubungan sosial yang baik di antara guru, organisasi pendidikan dapat meningkatkan OCB, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Melalui pengelolaan hubungan sosial yang lebih baik dan pemeliharaan kinerja sosial yang positif di antara teman sejawat, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan mendukung perilaku OCB

¹¹⁹ Fauzia Afriyan, dkk., Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi, *El-Mal; Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, Vol 5 No 7 (2024), 12.

yang lebih tinggi di kalangan anggota organisasinya.

- d. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), dan Kinerja Sosial Teman Sejawat (X_3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS 26 disebutkan bahwa kontribusi yang disumbangkan pengaruh kinerja sosial teman sejawat terhadap organizational citizenship behavior merupakan *R Square* dengan nilai 0,626 yang dipersentasikan menjadi 63%. Persamaan regresi linier sederhana dari variabel kinerja sosial teman sejawat (X_3) dengan organizational citizenship behavior (Y) adalah $\hat{Y} = 14,713 + 0,170X_1 + 0,144X_2 + 0,491X_3$. Dari data tersebut terlihat bahwa ketiga variabel independen terhadap variabel dependen bernilai positif dengan uji signifikansi antara komitmen organisasi (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), dan kinerja sosial teman sejawat (X_3) terhadap organizational citizenship behavior (Y) adalah sejumlah $F_{hitung} = 100,640 > F_{tabel} = 2,66$ dan nilai Sig. untuk pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_{1,2,3}$ diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 , X_2 , X_3 secara simultan terhadap Y.

Hasil ini mendukung hipotesis bahwa komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja sosial

teman sejawat berperan penting dalam meningkatkan perilaku ekstra peran atau organizational citizenship behavior (OCB) guru di MA swasta sekabupaten Demak. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja sosial teman sejawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Ketiga faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan yang mendorong individu untuk menunjukkan perilaku prososial di luar kewajiban formal mereka. Komitmen organisasi meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, pendidikan dan pelatihan meningkatkan keterampilan sosial dan profesional yang diperlukan untuk OCB, sementara kinerja sosial teman sejawat menciptakan norma sosial yang mendukung OCB. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan perhatian yang lebih besar pada pengelolaan ketiga faktor ini untuk meningkatkan OCB di lingkungan kerja mereka. Kombinasi ketiga variabel ini menciptakan sinergi untuk memperkuat budaya kerja kolaboratif dan proaktif dilingkungan madrasah. Dengan demikian, melalui kebijakan dan program yang tepat, organisasi pendidikan dapat meningkatkan OCB, sehingga saling berkontribusi

pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

E. Keterbatasan Penelitian

Berikut adalah contoh keterbatasan peneliti selama melakukan penelitian diantaranya:

1. Cakupan lokasi penelitian, penelitian ini hanya dilakukan di Madrasah Aliyah (MA) swasta dikabupaten Demak. Hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk konteks pendidikan di luar MA swasta, seperti sekolah negeri, lembaga pendidikan lain atau wilayah dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Fokus penelitian pada tiga variabel utama (komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja sosial teman sejawat) membatasi ruang lingkup penelitian.
2. Sampel penelitian juga hanya mencakup sejumlah guru atau tenaga pendidik di MA swasta tertentu. Hal ini membatasi representasi populasi, terutama jika distribusi sampel tidak sepenuhnya merata atau karakteristik madrasah yang berbeda tidak tercakup secara proporsional.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja sosial teman sejawat terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di MA swasta sekabupaten Demak. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai variabel ini, maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Berdasarkan perhitungan menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X_1) dengan organizational citizenship behavior-OCB (Y) di MA swasta sekabupaten Demak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R-Square*) sebesar $0,370 = 37\%$. Persamaan regresi linier sederhana adalah $\hat{Y} = 41,762 - 0,460X_1$, interpretasi dari hasil tersebut dilihat melalui angka koefisien regresi b dari variabel bebas komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,460 (X) dengan konstanta sebesar 41,762. Dari data tersebut terlihat bahwa angka koefisien untuk variabel organizational

citizenship behavior dengan komitmen organisasi bernilai positif dengan Sig. $0,000 \leq 0,05$. artinya terdapat pengaruh antara keduanya, tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan antara keduanya signifikansi.

2. Berdasarkan perhitungan menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan (X_2) dengan organizational citizenship behavior-OCB (Y) di MA swasta sekabupaten Demak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R-Square*) sebesar $0,438 = 44\%$. Persamaan regresi linier sederhana adalah $\hat{Y} = 33,401 + 0,594X_2$, interpretasi dari hasil tersebut dilihat melalui angka koefisien regresi b dari variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X_2) sebesar 0,594 (X) dengan konstanta sebesar 33,401. Dari data tersebut terlihat bahwa angka koefisien untuk variabel organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi bernilai positif dengan Sig. $0,022 \leq 0,05$. artinya terdapat pengaruh antara keduanya, tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan antara keduanya signifikansi.
3. Berdasarkan perhitungan menggunakan regresi linier

sederhana menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kinerja sosial teman sejawat (X_3) dengan organizational citizenship behavior-OCB (Y) di MA swasta sekabupaten Demak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R-Square*) sebesar $0,565 = 57\%$. Persamaan regresi linier sederhana adalah $\hat{Y} = 21,760 + 0,724X_3$, interpretasi dari hasil tersebut dilihat melalui angka koefisien regresi b dari variabel bebas kinerja sosial teman sejawat (X_3) sebesar 0,724 (X) dengan konstanta sebesar 21,760. Dari data tersebut terlihat bahwa angka koefisien untuk variabel organizational citizenship behavior dengan kinerja sosial teman sejawat bernilai positif dengan Sig. $0,000 \leq 0,05$. artinya terdapat pengaruh antara keduanya, tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan antara keduanya signifikan.

4. Berdasarkan perhitungan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan terdapat komitmen organisasi (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), dan kinerja sosial teman sejawat (X_3) dengan organizational citizenship behavior-OCB (Y) di MA swasta sekabupaten Demak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R-Square*) sebesar $0,626 = 63\%$. Persamaan regresi

linier sederhana adalah $\hat{Y} = 14,713 + 0,170X_1 + 0,144X_2 + 0,491X_3$. Dari data tersebut terlihat bahwa angka koefisien untuk variabel organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan serta kinerja sosial teman sejawat bernilai positif dengan $F_{hitung} = 100,640 > F_{tabel} = 2,66$ dan nilai Sig. untuk pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah $0,000 \leq 0,05$. Artinya terdapat pengaruh antara ketiga variabel independen, tanda positif pada koefisien regresi berganda menunjukkan hubungan yang signifikansi.

Ketiga variabel independen tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu OCB, dengan nilai konstanta sebesar 14,713 dengan nilai Sig. pada masing-masing variabel dibawah 0,05%. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan hubungan sosial antar guru dalam meningkatkan OCB.

B. SARAN

Berikut adalah saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja sosial

teman sejawat terhadap OCB guru di MA Swasta:

1. Diketahui variabel komitmen organisasi terhadap ocb masih lemah dengan perolehan nilai persentase pada kuesioner sebesar 29,6% dan pernyataan instrumen terletak pada nomor 2 dari 5 item pernyataan, berbunyi “Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan instansi ini”. Sehingga agar tidak terjadi hal demikian maka keterlibatan emosional guru dengan madrasah sangat diharapkan, dengan terselenggarakan kegiatan yang membangun rasa memiliki, seperti diskusi bersama, mengadakan acara kekeluargaan, maupun penguatan visi dan misi madrasah. Serta menghargai kontribusi guru melalui penghargaan atau pengakuan formal dan informal untuk meningkatkan ikatan emosional atas kerja kerasnya.
2. Diketahui variabel pendidikan dan pelatihan terhadap ocb masih lemah dengan perolehan nilai persentase pada kuesioner sebesar 32% dan pernyataan instrumen terletak pada nomor 3 dari 8 item pernyataan, berbunyi “Ruang pelatihan sudah nyaman dan memadai untuk mendukung proses belajar, dilengkapi dengan meja, kursi dan pencahayaan yang baik”. Sehingga agar tidak terjadi

hal demikian maka dalam melaksanakan kegiatan agar berjalan dengan baik dan lancar, perbaiki fasilitas pelatihan dengan segera. Dengan memastikan ruang pelatihan nyaman dengan kursi, meja, pencahayaan, ventilasi serta alat pelatihan yang lengkap. Tidak lupa untuk tawarkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru dan jadwal fleksibel agar tidak mengganggu pekerjaan utama.

3. Diketahui variabel kinerja sosial teman sejawat terhadap ocb masih lemah dengan perolehan nilai persentase pada kuesioner sebesar 31,7% dan pernyataan instrumen terletak pada nomor 3 dari 10 item pernyataan, berbunyi “Saya terlibat dalam kegiatan instansi diluar tanggungjawab pekerjaan utama saya yang bertujuan untuk meningkatkan mutu instansi”. Sehingga agar tidak terjadi hal demikian maka dorongan kerja sama antar guru harus ditekankan lagi. Adakan kegiatan kolaboratif seperti *workshop*, kelompok belajar, atau mentoring antar guru. Ciptakan juga budaya saling mendukung melalui penghargaan untuk inisiatif kerja sama.
4. Diketahui nilai persentase dari variabel ocb sendiri pada kuesioner sebesar 34,3% dan pernyataan instrumen terletak pada nomor 2 dari 10 item

pernyataan, berbunyi “Saya bersedia membantu dan melatih guru ataupun pegawai baru walaupun bukan merupakan tanggungjawab saya”. Sehingga agar tidak terjadi hal demikian maka diharapkan pada instansi dapat memberikan ruang dan kesempatan bagi kontribusi pada guru yang memiliki ocb. Memberikan fasilitas yang memadai untuk membantu rekan kerja atau terlibat dalam kegiatan sukarela tanpa merasa terbebani. Berikan juga secara insentif non-materi, seperti pengakuan dalam rapat atau apresiasi sederhana juga mendukung adanya rasa dihargai.

Tidak hanya itu, saran untuk pelaksanaan kegiatan juga diperlukan dengan tujuan agar saling berkontribusi. Seperti melakukan survei kebutuhan dengan maksud mengidentifikasi kebutuhan guru sebelum merancang pelatihan atau kegiatan agar tepat sasaran. Evaluasi kegiatan secara berkala, selalu evaluasi efektivitas kegiatan madrasah melalui umpan balik langsung dari guru. Tingkatkan komunikasi dengan mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan aspirasi guru terkait kegiatan dan pengelolaan madrasah.

Dengan menerapkan saran inilah, tidak hanya nilai pada instrumen yang dapat meningkat, akan tetapi juga

kualitas manajemen dan hubungan antar individu di madrasah juga akan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badaruddin, Kemas. *Filsafat Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bohlander, George., and Snell, Scott, *Principles of Human Resource. Management, 15th ed*. Mason, OH: South Western – Cengage Learning, 2010.
- Colquitt, LePine dan Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education, 2001.
- Fahrurrozi. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep dan Aplikasi Tindak Lanjut Pelatihan*. Semarang: Pustaka Zaman (Lini Pustaka Rizki Putra.
- Fahrurrozi. *Strategi Fundraising Untuk Pengembangan Pendidikan*. Semarang: Fatawa Publishing, 2020.
- Gunawan, M Ali. *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan*,
- Harsono. *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Solo: UMS, 2011.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Ibnu Katsir, A F I. 2012. *Tafsir Ibnu Katsir, Terj. M.'Abdul Ghoffar EM dan Abu Ihsan al-Atsari Juz 26-28 Cet. Ke 4*. Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafie.
- Noelaka, Amos. *Metode: Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

- Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Organ, Dennis W. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books, 1988.
- Organ, Dennis. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Issues in organization and management series*. England: Lexington Books, 1988.
- Psikologi dan Sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing, 2015.
- Purnamie, Titisari. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Robbins dan P.Stephen. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Scarpello, V. G., and Ledvinka, J. *Personnel/Human resource management Environments and Functions*. Boston: Pws-Kent Publishing Company, 1988.
- Shihab, M. Quraish. 2012. *Tafsir al-Misbah*, (Jakarta : Lentera Hati).
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Susanto, Ahmad.2017. *Teori Belajar dan Pembelajaran SPSS*. Jakarta: Prenada.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Yohanes, Oemar. *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Bank*. Malang: Sofa Mandiri, 2007.

Sumber Artikel-Jurnal

- Allen, N. J., Meyer PJ. and Smith CA.. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4 1993.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 1990.
- Amayreh, W., & Arouvi, E. A., The Effect of Training on Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study in The Palestinian Telecommunications Corporations, *International Review of Management and Marketing*, 9(5) 2019.
- Anisa, Ana. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Karyawan Koperasi Tunas Harapan di Kabupaten Temanggung*, Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arifin, Ahmad Syamsul. Human Capital Investment: Meningkatkan Daya Saing Global Melalui Investasi Pendidikan. *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan* Vol.11 No.2 Edisi Mei 2023.
- Attas, S.Muhammad Naquib. *The Concept of Education in Islam; A Framework for an Islamic Philosophy of Education*, (Kuala Lumpur, ISTAC, 1999.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S., The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1) 2012.

- Diana, Ilfi Nur. Organizational Citizenship Behavior dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, November 2012.
- Elinggrawati, dkk,. Pengaruh Lingkungan Teman Sebaya Terhadap Motivasi Belajar Matematika Siswa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Januari 2023, 9 (2).
- Elmi, Farida dan Widodo Mur Hanip. Organizational Citizenship Behavior dalam Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) terhadap Karyawan Industri Pendidikan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 9 No. 2 Juni 2019.
- Fristky, Delitha Inkia dan Suwarni, Emi. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *Jimea: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 7 No. 3, 2023
- Jaya, Farida. Konsep Dasar dan Tujuan Pendidikan dalam Islam; Ta'lim, Tarbiyah dan Ta'di, *Jurnal Tazkiya*, Vol. IX No.1, Januari-Juni 2020.
- Jena, L. K., & Sibasambu, S,. Exploring The Link Between Organizational Citizenship Behaviour and Organisational Commitment: A Case Study In The Indian Service Sector. *Global Business Review*, 19 (1) 2018.
- Kurniawan, Albert. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. X Bandung, *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1, November 2015
- Maulana, Arman dkk,. Education And Training Management In Improving The Performance Of Kartika Cooperative Employees. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 965.
- Meyer J.P and Allen N.J. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the

- Organizational". *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1991.
- Moekijat. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju, 2007.
- Mokhtar, Muhammad Yasin Omar, dkk. The Concept of Altruism and Ihsan as an Approach towards Achieving Psychological Well-Being at The Workplace: An Observation at The Islamic University College of Melaka, *International Journal of Academic Research and Business and Social Sciences*, Vol. 10 , No. 10, 2020
- Mubarak, Said. Tinjauan Pendidikan Islam Perspektif Islam, *Jurnal Pendidikan Al-Ishlah* Vol.7 No.2 (2015).
- Muhammad Al-Tharir Ibn Asyur, *Tafsir al-Tahrir wa al Tanwir*, Jurnal Ushuluddin Vol. XVII No. 1, Januari 2011.
- Mustaqim, *Intensitas, Kualitas, Derajat Relevansi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah di Era Teknologi Komunikasi*, Riset UIN Walisongo Semarang
- Mustaqim. *The Effect of a Principal's Instructional Supervisory Practice on Teacher Satisfaction in the Religious Ministry Schools of Semarang*. Riset UIN Walisongo Semarang
- Nahita, Priskilla dan Saragih, Eva Hotnaidah. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18 (2), Special Issue (2021).
- Panjaitan,Mangasa. Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 4 Nomor 1 Januari–Juni 2018.
- Podsakoff, P. M., dkk. "Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal*

- of Management*, Vol. 26, (No. 3), 2009
- Prabowo, Budi. Pendidikan dan Pelatihan, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 8 Nomor 1 Tahun 2024.
- Prasetio, Arif Partono dkk., “Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking”, *Universal Journal of Management* 5(1): 32-38, 2017.
- Rahmi, Rismiati. Education and Training Management in Increasing Teacher Performance, *Advances in Social Science. Education and Humanities Research* volume 526.
- Rohman, Fatkhur. Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja). (Medan: CV. Manhaji, 2023)
- Saepudin, Ujang dan Sundring. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM* Volume. 2, No.1, Juni 2019.
- Sanusi, Alberto Chandra dkk., “Tingkat organizational citizenship behavior (ocb) karyawan di four points seminyak”, *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* Vol. 2, No. 1, April 2018.
- Sari, Niki Puspita dan Helmi Muhammad. Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas dan Sederajat di Lingkungan Pondok Pesantren. *Relevance: Journal of Management and Bussines* Vol.2 No.2 Desember 2019.
- Shabrina, Nina, dkk. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, Vol. 3, No. 2, September 2020.
- Sigarlaki, William Adri, dkk., Analisis Implementasi Kompetensi

- Sosial Guru di Kabupaten Bombana, *Jurnal Wahana Kajian Pendidikan IPS* Volume 6 Nomor 1- Februari 2022.
- Siregar, Edison. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *JDP: Jurnal Dinamika Pendidikan* Volume 11, Nomor 2, Juli 2018.
- Syahrul. Analisis Konsistensi dan Validitas Asesmen Teman Sejawat Oleh Mahasiswa dan Asesmen Unjuk Kerja Oleh Dosen dalam Pembelajaran Praktikum pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 73, Analisis Konsistensi dan Validitas.
- Wicaksono, Bagas Adi dan Achmad Mujab Masykur. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT X. *Jurnal Empati*, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3).
- Yasmeardi, dkk. Pengaruh Inisiatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Koto Tangah Kota Padang. *Jurnal Public Administration, Buisness and Rural Development Planning*, Volume. 1 No.2 November 2019
- Yulyan Danial, Irwan Yantu, dan Andi Juanna. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol.7 No.1. Mei 2024.

Sumber Lainnya

- Al-Qur'an, Surat Al-Fath [48] ayat: 10, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Depag RI, 1989.

- Al-Qur'an, Surat Al-Maidah [3] ayat: 1, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Depag RI, 1989.
- Al-Qur'an, Surat Q.S. Al-Maidah [5] ayat: 2, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Depag RI, 1989.
- Al-Qur'an, Surat Taubah [9] ayat: 105, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Depag RI, 1989.
- Angelo J. Denisi dan Angeline M. *Employee Performance Management Systems*.
https://www.researchgate.net/publication/232458848_The_Effects_of_Feedback_Interventions_on_Performance_A_Historical_Review_a_Meta-Analysis_and_a_Preliminary_Feedback_Intervention_Theory.
- Bambang Niko Pasla, Faktor-faktor yang Memengaruhi OCB, <https://pasla.jambiprov.go.id/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-ocb-di-organisasi/>.
- Bandura, Albert. *Social Learning Theory*.
<https://www.simplypsychology.org/bandura.html>.
- Chiaburu dan Harrison. *Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCB, and Performance*.
https://www.researchgate.net/publication/23274139_Do_Peers_Make_the_Place_Conceptual_Synthesis_and_Meta-Analysis_of_Coworkers_Effects_on_Perceptions_Attitudes_OCBs_and_Performance
- Febriani, Anisa Rizki. *Surah Al-Bayyinah ayat 5 Tafsir al-Azhar Buya Hamka*. <https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d->

7481623/surah-al-bayyinah-ayat-5-perintah-menyembah-
allah-dan-ikhlas-beribadah

Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, Education, 1964

George C. Blau, *Exchange and Power in Social Life*, 1964

Kemenag, <https://kemenag.go.id/islam/khutbah-jumat-mari-mudahkan-urusan-orang-lain-dqzQ6>

Memon, M. A., et al (2017). The relationship between training satisfaction, organisational citizenship behaviour, and turnover intention: A PLS-SEM approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3).

Meyer, J. P., & Allen, N. J., A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1)

Perpustakaan Universitas Ahmad Dahlan, *Kajian Al-Qur'an Tentang Etos Kerja*, <https://perpustakaan.uad.ac.id/kajian-al-quran-tentang-etos-kerja/>

Podsakoff Nathan P, Keith G. Provan, and Jorg Sydow. *Network Citizenship Behavior: Toward a Behavioral Perspective on Multi-organizational Networks*. https://www.researchgate.net/publication/316089963_Network_Citizenship_Behavior_Toward_a_Behavioral_Perspective_on_Multi-organizational_Networks.

Safithri, Marsha N. *Penilaian Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, & Contoh*. <https://majoo.id/solusi/detail/penilaian-kinerja-karyawan>.

Siallagan, The Effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Employees of PT Indah Halmahera Nusantara, *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2023.

Social Sciences, *Employee Attitude*,
<https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/employee-attitude>

Undang-undang No. 14/2005, Tentang Guru dan Dosen, 48.

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

KISI-KISI INSTRUMEN

Kisi-kisi Uji Coba Instrumen

Variabel Y- OCB

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Item	Jumlah
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja diluar kewajiban	1, 2	2
	<i>Conscientiousness</i>	Kesungguhan dalam bekerja	3, 4	3
		Pekerjaan yang melebihi harapan lembaga	5	1
	<i>Sportsmanship</i>	Sikap sportivitas dalam bekerja	6, 7, 8	3
	<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja	9	1
	<i>Civic Virtue</i>	Mematuhi kebijakan lembaga	10, 11	1

Variabel X₁- Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Item	Jumlah
Komitmen Organisasi (X ₁)	<i>Affective Commitment</i>	Senang menghabiskan masa karir dalam organisasi	1	2
		Merasa lekat secara emosional dengan instansi	2	1
	<i>Continuance Commitment</i>	Konsekuensi negatif bila meninggalkan instansi ini	3	1
	<i>Normative Commitment</i>	Organisasi sangat berarti bagi diri karyawan	4	1
		Rasa tanggungjawab pada instansi	5, 6	2

Variabel X₂- Pendidikan Pelatihan

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Item	Jumlah
Pendidikan Pelatihan	Waktu pendidikan pelatihan	Jadwal dan waktu pelaksanaan pendidikan pelatihan (diklat)	1	1
	Peserta pendidikan pelatihan	Kerjasama antar peserta pelaksanaan pendidikan pelatihan (diklat)	2	1
	Sarana dan prasarana	Perlengkapan dan kualitas kegiatan pendidikan pelatihan (diklat)	3, 4	2
	Instruktur pendidikan dan pelatihan	Kemampuan atau penguasaan instruktur dan peserta pendidikan dan pelatihan	5, 6	2
	Materi pendidikan pelatihan	Mekanisme penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat)	7, 8	2

Variabel X₃- Kinerja Sosial Teman Sejawat

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Item	Jumlah
Kinerja Sosial Teman Sejawat	Kerjasama tim (kolaborasi)	Kemampuan berpartisipasi dalam anggota kerja	1, 2	2
	Keterlibatan dalam kegiatan	Keterlibatan pada instansi	3	1
	Bergaul secara efektif	Bergaul secara efektif dengan pengembangan mutu instansi	4, 5	2
	Sikap positif	Kemampuan bersikap secara positif dan menghargai sesama rekan yang memiliki sikap organizational citizenship behavior/ocb (sikap suka rela diluar tugas utamanya)	6, 7, 8	3
	Inisiatif dan proaktif	Mempunyai inisiatif tanpa menunggu perintah	9	1
		Kemampuan bertanggungjawab dalam segala kegiatan	10, 11	2

UJI COBA INSTRUMEN

Variabel Dependent - *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
<i>Altruism (perilaku menolong)</i>					
1	Saya bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak masuk atau sakit				
2	Saya bersedia membantu dan melatih guru ataupun pegawai baru walaupun bukan merupakan tanggungjawab saya				
<i>Conscientiousness (kesungguhan)</i>					
3	Saya <i>on-time</i> atau bahkan tiba lebih awal di kantor agar dapat bersiap melakukan pekerjaan				
4	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik				
5	Saya siap segera apabila dibutuhkan, yang berhubungan dengan masalah pekerjaan				
<i>Sportsmanship (sportivitas)</i>					
6	Saya menghindari perilaku mengeluh tentang pekerjaan				
7	Saya menerima baik kritik saran mengenai kinerja saya pada pekerjaan				
8	Saya lebih mengutamakan kepentingan instansi meskipun akan mengorbankan kepentingan saya				
<i>Courtesy (kesopanan)</i>					
9	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja				

<i>Civic Virtue (kebajikan kewarganegaraan)</i>				
10	Saya mengikuti dan mematuhi segala aturan dan kegiatan yang atur oleh instansi			
11	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan instansi walaupun itu bukan suatu keharusan			
<i>Affective Commitment (komitmen afektif)</i>				
12	Saya bangga dan nyaman menjadi bagian dari instansi ini, sehingga besar keinginan saya untuk tetap mengajar di instansi ini dalam jangka waktu yang panjang			
13	Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan instansi ini			
<i>Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan)</i>				
14	Saya merasa harus tetap di instansi ini karena konsekuensi yang mungkin timbul jika saya keluar (misalnya kehilangan stabilitas finansial, pekerjaan yang setara dan kesempatan karier yang baik)			
<i>Normative Commitment (komitmen normatif)</i>				
15	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di instansi tempat saya kerja			
16	Saya merasa bertanggung jawab untuk membalas budi kepada instansi ini atas apa yang telah diberikan kepada saya			
17	Saya merasa bahwa loyalitas dan kesetiaan kepada instansi ini adalah sesuatu yang harus dijaga			

Waktu pendidikan dan pelatihan (diklat)				
18	Jadwal diklat sudah disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan peserta dan waktu kerja saya			
Peserta pendidikan dan pelatihan				
19	Interaksi dan kerja sama saya dengan peserta lain dalam kegiatan kelompok atau diskusi selama pelatihan sangat baik dan kondusif			
Sarana dan Prasarana				
20	Ruang pelatihan sudah nyaman dan memadai untuk mendukung proses belajar, dilengkapi dengan meja, kursi dan pencahayaan yang baik			
21	Kualitas peralatan teknologi yang digunakan selama pelatihan (misalnya, proyektor, komputer, atau alat bantu lainnya) serta akses internet sudah terpenuhi dengan baik			
Instruktur pendidikan dan pelatihan				
22	Instruktur memiliki pengetahuan yang sangat baik sehingga dalam penyampaian materi mudah dipahami oleh peserta			
23	Instruktur menggunakan metode pengajaran yang variatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta			
Materi pendidikan dan pelatihan				
24	Materi pelatihan disusun secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan dan tujuan saya sehingga mudah diikuti			
25	Materi pelatihan memberikan saya pengetahuan dan keterampilan yang dapat langsung diterapkan			

Kerjasama tim (kolaborasi)				
26	Saya akan menghindari konflik dan bekerjasama untuk mencari solusi yang terbaik			
27	Saya berusaha menyumbangkan ide-ide untuk perbaikan dan pengembangan instansi			
Keterlibatan dalam kegiatan				
28	Saya terlibat dalam kegiatan instansi di luar tanggung jawab pekerjaan utama saya yang bertujuan untuk meningkatkan mutu instansi			
Bergaul secara efektif				
29	Saya berinteraksi dan bergaul dengan rekan sejawat yang memiliki sikap <i>organizational citizenship behavior/ocb</i> (sikap suka rela diluar tugas utamanya) di luar kegiatan formal seperti rapat atau pelatihan			
30	Saya dan rekan sejawat saling memberikan umpan balik yang konstruktif dalam mendukung pengembangan profesional satu sama lain			
Sikap positif				
31	Saya menunjukkan sikap positif meskipun menghadapi tantangan atau stres di tempat kerja agar mereka nyaman			
32	Saya berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menyenangkan bagi semua anggota tim			

33	Saya selalu mencari solusi yang bermanfaat bagi semua pihak ketika menghadapi konflik atau ketegangan di tempat kerja				
Inisiatif dan proaktif					
34	Saya berusaha untuk memperbaiki proses kerja yang tidak efektif tanpa diminta oleh atasan				
35	Saya membantu mengoordinasikan kegiatan atau acara yang mendukung tujuan instansi				
36	Saya berkontribusi pada pengembangan ide-ide baru atau inovasi di tempat kerja				

HASIL UJI COBA INSTRUMEN

No	R hitung	R tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)			
1.	0.790	0.2940	Valid
2.	0.639	0.2940	Valid
3.	0.662	0.2940	Valid
4.	0.698	0.2940	Valid
5.	0.575	0.2940	Valid
6.	0.695	0.2940	Valid
7.	0.693	0.2940	Valid
8.	0.746	0.2940	Valid
9.	0.744	0.2940	Valid
10.	0.806	0.2940	Valid
11.	0.243	0.2940	Tidak Valid
Komitmen Organisasi			
12.	0.821	0.2940	Valid
13.	0.273	0.2940	Tidak Valid
14.	0.408	0.2940	Valid
15.	0.740	0.2940	Valid
16.	0.891	0.2940	Valid
17.	0.741	0.2940	Valid
Pendidikan dan Pelatihan			
18.	0.265	0.2940	Tidak Valid
19.	0.656	0.2940	Valid
20.	0.759	0.2940	Valid
21.	0.757	0.2940	Valid
22.	0.799	0.2940	Valid
23.	0.582	0.2940	Valid
24.	0.656	0.2940	Valid
25.	0.721	0.2940	Valid
Kinerja Sosial Teman Sejawat			
26.	0.618	0.2940	Valid
27.	0.527	0.2940	Valid

28.	0.547	0.2940	Valid
29.	0.551	0.2940	Valid
30.	0.574	0.2940	Valid
31.	0.489	0.2940	Valid
32.	0.474	0.2940	Valid
33.	0.256	0.2940	Tidak Valid
34.	0.596	0.2940	Valid
35.	0.565	0.2940	Valid
36.	0.370	0.2940	Valid

Uji Reliabilitas X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
OCB (Y)	0.886	0.70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X1)	0.811	0.70	Reliabel
Pendidikan Pelatihan (X2)	0.801	0.70	Reliabel
Kinerja Sosial Teman Sejawat (X3)	0.731	0.70	Reliabel

india dengan CamScanner

[illegible]

3	4	3	4	3	17	2	3	2	2	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	30	5	2	3	3	3	3	3	3	29		
4	4	3	3	3	18	3	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
4	4	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
3	3	3	2	3	14	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	3	1	4	30	
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	4	4	2	3	17	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	4	3	3	3	3	3	3	3	31	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38		
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37		
4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
4	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	3	26	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	4	4	3	26	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36	
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	4	4	3	4	4	3	3	33	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	3	32	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	3	32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	4	3	17	2	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	
3	4	2	3	16	2	3	3	3	3	2	3	2	22	4	3	3	3	2	3	3	3	31	3	4	4	2	3	3	3	3	4	33	
4	3	3	4	3	17	2	3	2	3	3	3	2	22	4	3	3	3	3	3	3	3	31	2	2	4	3	3	3	3	3	3	29	
4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	4	3	28	4	3	3	4	3	3	3	3	33	3	3	2	4	4	4	4	4	4	36	
4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	4	3	28	4	3	3	4	3	3	3	3	33	3	3	2	4	4	4	4	4	4	36	
3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	4	4	4	4	20	2	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34
4	4	4	4	4	19	3	4	3	4	3	4	4	28	1	4	1	1	2	4	4	4	38	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	4	4	26	4	4	3	3	4	3	4	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	3	3	4	3	4	3	35	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	4	4	33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34
4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	4	3	4	3	35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34
4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	4	3	4	3	35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	18	3	3	4	3	3	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	3	3	3	3	16	2	3	3	3	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	3	3	32	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	4	3	4	26	1	4	4	3	3	3	4	3	32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	2	4	15	3	3	3	3	4	4	4	28	4	4	3	3	4	3	4	3	32	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31
4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3	3	4	3	33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	
3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	4	4	4	29	4	3	3	3	3	3	3	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35
3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	3	4	18	4	3	2	3	2	3	3	23	4	4	3	3	3	3	4	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	4	30	2	3	4	4	3	3	4	4	33	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	31
3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	2	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	4	4	3	3	3	3	32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	2	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	3	24	2	4	4	3	3	3	3	3	31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	2																			

4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	3	3	3	4	27	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	4	31	
3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	27	3	2	2	3	3	3	3	3	28
4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	3	4	26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	3	3	4	3	3	3	4	4	34	
3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	26	2	2	3	2	2	3	2	2	2	24	
4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	2	3	3	3	3	3	3	29	
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	4	3	2	3	3	28	
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	3	4	3	3	4	4	4	35	
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26
3	2	3	3	14	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	35	2	2	2	3	3	2	4	4	3	29
3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	4	4	26	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	35	4	3	2	2	3	3	3	4	4	32
4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	3	3	3	3	3	3	31	
3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	
2	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	3	26	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	33
3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34	3	3	3	3	3	3	4	4	3	34
3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	3	25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	
4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	34
3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	30	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	
4	3	4	4	19	4	4	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	2	3	3	3	3	4	4	4	35	
4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	
4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	
4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	3	3	4	3	3	3	3	34	
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28	
3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
3	3	4	4	15	3	3	2	2	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	

3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	13	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	15	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	13	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	15	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	15	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	28	3	3	3	2	3	4	3	4	4	32	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	16	3	3	2	2	3	3	3	21	3	3	2	2	3	2	3	2	3	26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	17	3	3	3	2	4	3	3	24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
3	4	4	3	17	3	3	2	2	4	3	3	25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
3	3	4	2	15	3	3	2	2	3	2	3	21	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	3	3	2	14	3	3	3	2	4	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	4	3	3	14	4	4	4	4	4	3	4	29	4	3	4	4	3	4	3	3	35	2	4	3	4	2	3	4	3	4	33	
4	2	3	4	17	3	3	3	3	4	3	4	26	4	3	4	3	3	4	4	3	3	36	1	3	4	3	4	2	4	3	4	31
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34	2	2	2	3	4	3	3	3	3	28

INSTRUMEN YANG DIUJIKAN

C. Identitas Responden

Nama Lengkap : Responden 29

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 - 30 ☐ 41 - 50
☐ 31 - 40 ☐ > 50

Pendidikan Terakhir : ☐ S3 ☐ S1
☐ S2 ☐ Diploma

Nama Madrasah :

Status Kepegawaian : ☐ Guru PNS ☐ Guru PPPK/P3K ☐ Guru Honorer

Lamanya Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 6 - 10 Tahun ☐ 16 - 20 Tahun
☐ 1 - 5 Tahun ☐ 11 - 15 Tahun ☐ > 21 Tahun

D. Pertanyaan Angket

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Komitmen Organisasi		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya bangga dan nyaman menjadi bagian dari instansi ini, sehingga besar keinginan saya untuk tetap mengajar di instansi ini dalam jangka waktu yang panjang				
2.	Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan instansi ini				
3.	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di instansi tempat saya kerja				
4.	Saya merasa bertanggung jawab untuk membalas budi kepada instansi ini atas apa yang telah diberikan kepada saya				
5.	Saya merasa bahwa loyalitas dan kesetiaan kepada instansi ini adalah sesuatu yang harus dijaga				
Pendidikan Pelatihan					
6.	Jadwal maupun durasi diklat yang diberikan memungkinkan saya untuk tetap menjalankan tugas sehari-hari dengan efektif				
7.	Interaksi dan kerja sama saya dengan peserta lain dalam kegiatan kelompok atau diskusi selama pelatihan sangat baik dan				

	kondusif				
8.	Ruang pelatihan sudah nyaman dan memadai untuk mendukung proses belajar, dilengkapi dengan meja, kursi dan pencahayaan yang baik				
9.	Kualitas peralatan teknologi yang digunakan selama pelatihan (misalnya, proyektor, komputer, atau alat bantu lainnya) serta akses internet sudah terpenuhi dengan baik				
10.	Instruktur memiliki pengetahuan yang sangat baik sehingga dalam penyampaian materi mudah dipahami oleh peserta				
11.	Instruktur menggunakan metode pengajaran yang variatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta				
12.	Materi pelatihan disusun secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan dan tujuan saya sehingga mudah diikuti				
13.	Materi pelatihan memberikan saya pengetahuan dan keterampilan yang dapat langsung diterapkan				
Kinerja Sosial Teman Sejawat		sangat setuju	setuju	tidak setuju	sangat tidak setuju
14.	Saya akan menghindari konflik dan bekerjasama untuk mencari solusi yang terbaik				
15.	Saya berusaha menyumbangkan ide-ide untuk perbaikan dan pengembangan instansi				
16.	Saya terlibat dalam kegiatan instansi di luar tanggung jawab pekerjaan utama saya yang bertujuan untuk meningkatkan mutu instansi				
17.	Saya berinteraksi dan bergaul dengan rekan sejawat yang memiliki sikap <i>organizational citizenship behavior</i> (sikap suka rela diluar tugas utamanya) di luar kegiatan formal seperti rapat atau pelatihan				
18.	Saya dan rekan sejawat saling memberi umpan balik yang konstruktif dalam mendukung pengembangan profesional satu sama lain				
19.	Saya menunjukkan sikap positif meskipun				

	menghadapi tantangan atau stres di tempat kerja agar mereka nyaman				
20.	Saya berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baru, inklusif dan menyenangkan bagi semua anggota tim				
21.	Saya selalu mencari solusi yang bermanfaat bagi semua pihak ketika menghadapi konflik atau ketegangan di tempat kerja				
22.	Saya berusaha untuk memperbaiki proses kerja yang tidak efektif tanpa diminta oleh atasan				
23.	Saya membantu mengoordinasikan kegiatan atau acara yang mendukung tujuan instansi				
Organizational Citizenship Behavior/OCB		sangat setuju	setuju	tidak setuju	sangat tidak setuju
24.	Saya bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak masuk atau sakit				
25.	Saya bersedia membantu dan melatih guru ataupun pegawai baru walaupun bukan merupakan tanggungjawab saya				
26.	Saya <i>on-time</i> atau bahkan tiba lebih awal di kantor agar dapat bersiap melakukan pekerjaan				
27.	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik				
28.	Saya siap segera apabila dibutuhkan, yang berhubungan dengan masalah pekerjaan				
29.	Saya menghindari perilaku mengeluh tentang pekerjaan				
30.	Saya menerima baik kritik saran mengenai kinerja saya pada pekerjaan				
31.	Saya lebih mengutamakan kepentingan instansi meskipun akan mengorbankan kepentingan saya				
32.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja				
33.	Saya mengikuti dan mematuhi segala aturan dan kegiatan yang diatur oleh instansi				

LAMPIRAN RISET 8 MADRASAH

1. MA AL-FURQON



2. MA AL-HADI GIRIKUSUMO



3. MA RAUDLATUL ULUM



5. MA NU DEMAK



5. MA MIFTAHUL ULUM KARANGREJO



6. MA TAKHASSUS AL-QUR'AN



7. MA MIFTAHUL ULUM WEDING



8. MA NU 03 ITTIHAD BAHARI



KUMPULAN PROFIL MA SWASTA KABUPATEN DEMAK

1. MA S AL-FURQON

Nama Madrasah	MA Al-Furqon
Nama Kepala	Hj. Nur Khayati, AH, S.Pd.I, M.Sc
N.S.M	1311233210080
N.P.S.N	70033162
Provinsi	Jawa Tengah
Otonomi	Daerah
Alamat	Jl. Watunganten No. 123 Tlogo Batusari Mranggen Demak
Kode Pos	59567
Telepon	0813360675661
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi	Belum Akreditasi
Nomor SK Operasional	527 Tahun 2022 TGL : 27 Mei 2022
Luas Bangunan	L : 6800 M ²
Total Guru	15

2. MA S AL-HADI GIRIKUSUMA

Nama Madrasah	MA Al-Hadi Girikusuma
Nama Kepala	H. Hais, M. Pd
N.S.M	-
N.P.S.N	20362871
Propinsi	Jawa Tengah
Alamat	Jl. Girikusuma Banyumeneng Kec. Mranggen Kab. Demak
Kode Pos	59567
Telepon	082111104672
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi	A

Nomor SK Pendirian	1857/BAN-SM/SK/2022 TGL : 30 November 2022
Nomor SK Operasional	Minggu/5.h/187/Pgm./MA/1988 TGL : 02 Desember 1988
Luas Bangunan	L : 18,179 M ²
Total Guru	30

3. MA S RAUDLOTUL MUTTAQIN

Nama Madrasah	MA Roudlotul Muttaqin
Nama Kepala	Ahmad Khabib, S.HI., S.Pd.I
N.I.S	-
N.S.S	131233210060
Provinsi	Jawa Tengah
Alamat	Jl. Baitul Izzah, 06 Bandungrejo Mranggen Demak
Kode Pos	59567
Telepon	024-70329481
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi	B
Surat Keputusan	D/KW/MTS/134/2007 TGL : 16 November 2007
Luas Bangunan	L : 3241 M ² P : 200 M ²
Total Guru	30

4. MA S NU DEMAK

Nama Madrasah	MA NU Demak
Nama Kepala	Solihin, S.Ag
N.I.S	-
NPSN	20362840
Provinsi	Jawa Tengah
Otonomi	Daerah

Alamat	Jl. Glagahwangi No.1 Demak
Kode Pos	59511
Telepon	0291-685847
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi	A
Surat Keputusan	5.d/98/Pgm/MA/1984 TGL : 17 Januari 1984
Luas Bangunan	LT : 1966 M ³
Total Guru	23

5. MA S TAKHASSUS AL-QUR'AN

Nama Madrasah	MA Takhassus Al-Qur'an
Nama Kepala	Chadlirotul Masyuda, M.Pd.I
N.I.S	-
NPSN	20562836
Provinsi	Jawa Tengah
Otonomi	Daerah
Alamat	Jl. Krajan No.04 Serangan Kec.Bonang Kab.Demak
Kode Pos	59552
Telepon	081227999937
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi	B
Surat Keputusan	-
Luas Bangunan	LT : 1740 M ² LB : 1100 M ²
Total Guru	22

6. MA S MIFTAHUL ULUM WEDING

Nama Madrasah	MA Miftahul Ulum Weding
Nama Kepala	Fatkhan, S.Ag., M.Pd.I
N.I.S	-

NPSN	69788221
Provinsi	Jawa Tengah
Alamat	Jl. Raya Weding Demak km.05
Kode Pos	59552
Telepon	085225380109
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi	B
Surat Keputusan	Kw.11.2/5/pp.03.02/481/2013
Luas Bangunan	LT : 2.500 M ² LB : 2.400 M ²
Total Guru	19

7. MA S MIFTAHUL ULUM KARANGREJO

Nama Madrasah	MA Miftahul Ulum Karangrejo
Nama Kepala	Maryatul Kiptiyah, S.Pd.I., M.Pd.I
NSM	131233210059
NPSN	20362839
Provinsi	Jawa Tengah
Otonomi	Daerah
Alamat	Jl. Gayang Rt.03 Rw.05 Karangrejo Bonang Demak
Kode Pos	59552
Telepon	085290701863
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi	C
Surat Keputusan	D/Kw/MA/585/2011 TGL : 11 Januari 2011
Luas Bangunan	LT : 367 M ²
Total Guru	18

8. MA S 03 ITTIHAD BAHARI

Nama Madrasah	MA NU 03 Ittihad Bahari
Nama Kepala	Drs. Riza Afthoni, M. Pd. I
NSM	131233210045
NPSN	20362837
Provinsi	Jawa Tengah
Alamat	Desa Purworejo Rt.01/Rw.01 Kec.Bonang Kab.Demak
Kode Pos	59552
Telepon	085226463244
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi	A
Surat Keputusan	5.a/PP.03.2/1266/004/2001 TGL : 15 Mei 2001
Luas Bangunan	LT : 1109 M ² LB : 685 M ²
Total Guru	34

LAMPIRAN SURAT KETERANGAN RISET MADRASAH



YAYASAN AL FURQON MRANGGEN
**MADRASAH ALIYAH (MA)
AL FURQON**

Jl. Watunganten No. 123. Batusari Mranggen Demak (59567)

Telpn : 0813360675661 Email : ma.allurqon@gmail.com

NSM : 131233210080 NPSN : 70033162

SURAT BUKTI PENELITIAN

Nomor: 04.005/MA.ALF/XI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Madrasah (MA) Al-Furqon Batusari Mranggen Demak:

Nama : Nur Khayati, Ah, S. Pd. I, M. Si
NIP :
Alamat : Jl. Watunganten No. 123 Tlogo RT. 08 RT. 08 Batusari
Mranggen Demak

Menerangkan bahwa Mahasiswa :

Nama : Anisa Maulisa Dewi
NIM : 2203038045
Fak./Program Studi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)/Manajemen
Pendidikan Islam (MPI)
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi, Pendidikan Pelatihan, dan
Kinerja Sosial Teman Sejawat terhadap Organizational
Citizenship Behavior Guru di MA Swasta se-Kabupaten Demak

Mahasiswa tersebut benar-benar melakukan penelitian di MA Al-Furqon Batusari Mranggen Demak pada bulan Oktober sampai dengan 1 November 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan agar digunakan sebagaimana mestinya.

Mranggen, 5 November 2024



Nur Khayati, Ah, S. Pd. I, M. Si



YAYASAN PONDOK PESANTREN AL HADI

MADRASAH ALIYAH AL HADI

Girikusuma Rt 02 Rw 03 Desa Banyumeneng Kecamatan Mranggen
Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah 59567
Telepon 082 111 104 672 – 082 111 104 673
Email : maalhadi@gmail.com

SURAT BUKTI PENELITIAN

Nomor : 089/ MA-AH/11.21/PP.00.6/10/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Madrasah Aliyah (MA) Al Hadi
Girikusuma Mranggen Demak:

Nama : H. Hals, M.Pd.
NIP. : -
Alamat : Girikusuma 05/03 Banyumeneng, Mranggen, Demak

Menerangkan bahwa Mahasiswa ;

Nama : ANISA MAULISA DEWI
NIM / N P M : 2203038045
Fak. / Program Studi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)/ Manajemen
Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi, Pendidikan Pelatihan
dan Kinerja Social Terhadap Organizational Citizenship
Behavior Guru di MA Swasta Se Kabupaten Demak.

Mahasiswa tersebut benar-benar melakukan penelitian di MA Al Hadi Girikusuma dari
tanggal 1 Oktober - 7 November 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan agar digunakan
sebagaimana mestinya.

Mranggen, 7 November 2024
Kepala Madrasah
H. Hals, M.Pd.
NIP. 196301011980001001



YAYASAN YARTAQI
MADRASAH ALIYAH ROUDLOTUL MUTTAQIN
BANDUNGREJO MRANGGEN DEMAK
NSM : 131233210060 NPSN : 20362878
TERAKREDITASI B

Alamat :Jalan Baitul Izzah Nomor 18 Bandungrejo Mranggen Demak 59567 (024)76727902

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 78/MA.RM/XI/2024

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama lengkap : AHMAD KHABIB, S.HI., S.Pd.I
Tempat, tanggal lahir : Demak, 22 Juni 1984
Jabatan : Kepala MA Roudlotul Muttaqin
Bandungrejo Mranggen Demak

Menerangkan bahwa,

Nama lengkap : ANISA MAULISA DEWI
NIM : 2203038045
Semester : IV

Anak tersebut telah melakukan penelitian/riset di MA Roudlotul Muttaqin selama 38 hari,mulai tanggal 1 Oktober 2024 sampai dengan tanggal. 07 November 2024 dengan judul tesis PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,PENDIDIKAN PELATIHAN DAN KINERJA SOSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU DI MA SWASTA SE KABUPATEN DEMAK.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 07 November 2024



Kepala Madrasah

Ahmad Khabib, S.HI., S.Pd,M.Pd



YAYASAN PENDIDIKAN NAHDLATUL ULAMA
MADRASAH ALIYAH NAHDLATUL ULAMA DEMAK

(MA NU DEMAK)

TERAKREDITASI : A

NPSN : 20 36 20 40 NSM : 131 233 210 042



Jl. Glagahwangi No. 1 Telp. (0291) 685847 Bintoro Demak 59511, e-mail : manudemak2011@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : MA NU / 1-c / PP.01.1 / 159 / 2024

Sehubungan dengan surat dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor 4164/Un.10.3/K/KM.00.11/9/2024 hal ijin mengadakan penelitian tertanggal 01 – 26 Oktober 2024 maka kepala Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Demak dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini:

No	Nama	NIM	PROGRAM
1	Anisa Maulisa Dewi.	2203038045	PASCASARJANA

Benar telah mengadakan penelitian di Madrasah Aiyah Nahdlatul Ulama Demak pada tanggal 1 Oktober - 7 November 2024 guna melengkapi data pada penyusunan tesis yang berjudul "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PENDIDIKAN PELATIHAN DAN KINERJA SOSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU DI MA SWASTA SE KABUPATEN DEMAK"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 07 November 2024

Kepala Madrasah

H. Sholihin, S.Ag.
NIP:



YAYASAN KYAI ASYHARI (YKA)
MA Miftahul Ulum Karangrejo
NSM : 131233210059 NPSN : 20362839

Jl. Gayang Karangrejo Rt.03/05 Bonang Kode pos 59552 ☎ 085290701863
Email : mamu.karangrejo@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 014/MA.11.112/PP.00.5/XI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hj. Maryatul Kiptiyah, S.Pd.I, M.Pd.I
NIP : 196709052006042001
Jabatan : Kepala Madrasah

Menerangkan bahwa :

Nama : ANISA MAULISA DEWI
Nomor Pokok : 2203038045
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : " Pengaruh Komitmen Organisasi, Pendidikan Pelatihan dan Kinerja Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru di MA Swasta Se Kabupaten Demak

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di MA Miftahul Ulum Karangrejo Bonang Demak pada tanggal 01 Oktober 2024 s/d 09 November 2024

Surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Karangrejo, 08 November 2024



Hj. Maryatul Kiptiyah, S.Pd.I, M.Pd.I
NIP. 196709052006042001



**YAYASAN KYAI HAJI CHOLIL DEMAK (YKHCD)
MADRASAH ALIYAH TAKHASSUS AL-QUR'AN
"Terakreditasi B"**

NSM : 131233210044 NPSN : 20362836

Jl. Krnjan No. 4 Serangan RT. 04/02 Bonang Demak Telp. 081227999937 ✉ 59552
Email : ma_takhassus@yahoo.com Web : ma-takhassusbonang.blogspot.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 042/YKHCD/MA-TAQ/X/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chadlirotul Masyuda ,M.Pd.I

Jabatan : Kepala MA Takhassus Al-Qur'an

Alamat : Jl.Ngeropoh RT.01/03 Desa Serangan,Kec.Bonang Kab.Demak

Memberikan keterangan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Anisa Maulisa Dewi

NIM : 2203038045

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dengan judul " Pengaruh komitmen organisasi,Pendidikan pelatihan dan kinerja social, terhadap organizational citizenship behavior guru di MA Swasta se Kabupaten Demak " terhitung mulai tanggal 01 Oktober 2024 s/d 09 November 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demak , 09 November 2024



Chadlirotul Masyuda ,M.Pd.I

Chadlirotul Masyuda ,M.Pd.I



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM MIFTAHUL ULUM
MADRASAH ALIYAH MIFTAHUL ULUM WEDING
TERAKREDITASI : B**

NSM : 131233210065 NPSN : 69788221

Jl Raya Weding - Demak Km 5 Weding Bonang Demak ☎ 59552 ☐ 085225380109

SURAT KETERANGAN

Nomor : 038/B/MA.MU/XI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **H. FATKHAN, S.Ag, M.Pd.I**

NIP : **NIP.197602012007101003**

Jabatan : **Kepala Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Weding**

Alamat : **Jl Raya Weding - Demak Km 5 Weding Bonang Demak ☎ 59552 ☐ 085225380109**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Anisa Maulisa Dewi**

Fakultas/Prodi : **Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ Menejemen Pendidikan Islam**

NIM : **2203038045**

Bahwa mahasiswa tersebut sudah benar-benar melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Weding mulai 01 Oktober 2024 s.d 09 November 2024, dengan judul penelitian :
" PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PENDIDIKAN PELATIHAN, Dan KINERJA SOSIAL TEMAN SEJAWAT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU di MA MIFTAHUL ULUM WEDING KECAMATAN BONANG DEMAK TAHUN PELAJARAN 2019/2020 " Mulai Hari Senin, 16 September s/d 26 September 2019

Demikian surat keterangan penelitian ini kami berikan agar untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Weding, 09 November 2024

Kepala Madrasah



H. FATKHAN, S.Ag, M.Pd.I
NIP.197602012007101003



YAYASAN ISLAM ITTIHAD BAHARI BONANG
MANU 3 ITTIHAD BAHARI

Terakreditasi B

Purworejo Bonang Demak Telp. 085225707888,

Website : www.manu3ittihadbahari.sch.id

Email : manubahari@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 024/YIIB/MANU3/IB/XI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Drs. H. Riza Afthoni, M.PdI
NIP : 19671010 200501 1 013
Jabatan/Gol : Penata Tk. 1 / III d
Jabatan : Kepala MANU 3 Ittihad Bahari
Alamat : Purworejo Bonang Demak

Memberikan keterangan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : Anisa Maulisa Dewi
NIM : 2203038045

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi, Pendidikan Pelatihan, dan Kinerja Sosial Teman Sejawat Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru di MA Se- Kabupaten Demak"** terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2024 s/d 9 November 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 9 November 2024

Kepala Madrasah

Drs. H. Riza Afthoni, M.PdI
NIP 19671010 200501 1 013

BIODATA DIRI

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Anisa Maulisa Dewi
Tempat, Tanggal Lahir : Demak, 17 Agustus 2000
NIM : 2203038045
Alamat Rumah :Pongangan Rt.01/Rw.01 Purworejo
Bonang Demak
Nomor HP : 081217009343
E-Mail : maulisadewi99@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

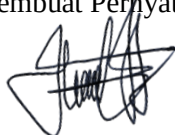
1. MI Assalam Purworejo Bonang Demak
2. SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus
3. MAN Demak
4. UIN Walisongo Semarang

Pendidikan Non-Formal

1. Ponpes. Raudhatul Muta'allimat Kaligunting Kajeksan, Kudus
2. Ponpes. Assujudiyah Tembiring, Demak
3. Ponpes. Raudlatut Thalibin Tugurejo, Semarang

Semarang, 5 Desember 2024

Pembuat Pernyataan,



Anisa Maulisa Dewi
NIM. 2203038045