



## PERBEDAAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DITINJAU DARI IDENTIFIKASI ORGANISASI GURU SD BERSTATUS PNS DAN HONORER

Zakia Nurul Fitriana

Munawir Yusuf

Fadjri Kirana Anggarini

Universitas Sebelas Maret  
Universitas Sebelas Maret

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.092.04>

### Alamat Korespondensi:

zakia.fitriana@student.uns.ac.id

---

### ABSTRACT

*This study aims to find out the differences of organizational citizenship behavior between elementary school's teachers with civil servant status (PNS) and honorary status. The population was elementary school teachers in Wonosari Subdistrict, using cluster random sampling. 176 samples which consisted of 87 honorary teachers and 89 civil servant's status were included in this study. Two-way ANOVA analysis was performed in this study. This study found that there were no significant differences in organizational citizenship behavior between teachers with civil servant status (PNS) and teachers with honorary status ( $F = 0.974$ ;  $p > 0.05$ ). Meanwhile, there were significant differences on organizational identification between teachers with civil servant status (PNS) and teachers with honorary status ( $F = 36.768$ ;  $p < 0.05$ ). However, there were no differences of organizational citizenship behavior between teachers with civil servant status (PNS) and teachers with honorary status ( $F = 0.139$ ;  $p > 0.05$ ). The results of the additional analysis prove that there is no difference of organizational citizenship behavior in terms of years of service, gender, age, and salary.*

### Keywords

*Organizational citizenship behavior, organizational identification, job status*

---

### 1. Pendahuluan

Guru memegang peranan strategis terutama dalam pembentukan watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan (Mudlofir, 2014). Guru tidak hanya bertugas untuk menjadi seorang pengajar, namun guru juga berperan sebagai pembimbing, administrator kelas, pengembang kurikulum, mengembangkan profesi, dan membina hubungan dengan masyarakat (Mudlofir, 2014). Seorang guru juga memiliki peran yang sangat penting dalam memperbaiki kualitas sekolah dan siswa (Fiftyana & Sawitri, 2018).

Namun pada kenyataannya, menurut berita

yang dimuat dalam Tribunnews (7 Maret 2018; <http://lampung.tribunnews.com>), Tim Operasi Tertib Sekolah menemukan 25 kelas kosong. Artinya, tidak ada guru yang mengajar di kelas tersebut, walaupun masih dalam waktu kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan sudi pendahuluan, didapatkan data bahwa terdapat perbedaan kinerja guru PNS dan honorer di salah satu sekolah dasar di Kecamatan Wonosari. Guru honorer di sekolah dasar tersebut kerap memberikan hadiah bagi siswa yang berprestasi, memberikan pelajaran tambahan bagi siswa, berkomunikasi intens dengan orang tua siswa. Hal tersebut berbanding terbalik dengan guru PNS yang

mengajar di sekolah dasar yang sama.

Menurut penelitian dari Feather dan Rauter (2004), perilaku *extra-role* seorang guru berhubungan negatif dengan status pekerjaan. Guru yang memiliki status pekerjaan yang tetap dan permanen cenderung memiliki perilaku *extra-role* yang rendah. Perilaku *extra-role* atau peran lebih dari guru diluar wewenang dan tugasnya sebagai guru disebut *organizational citizenship behavior*. Penelitian membuktikan bahwa guru kontrak mempunyai *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru permanen (Feather & Rauter, 2004). Penelitian tersebut juga menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* secara positif berhubungan dengan perasaan tidak aman dan berhubungan negatif dengan keterampilan kerja. Hal tersebut terjadi karena guru kontrak memiliki perasaan tidak aman dan cenderung merasa bahwa keahlian guru kontrak kurang dimanfaatkan dalam suatu organisasi sekolah, sehingga memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi guna meningkatkan rasa aman.

Dyne & Ang (1998, dalam Saswono & Soeroso, 2001) menyatakan bahwa status karyawan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut Soeroso (2001), status pekerjaan merupakan prediktor terkuat untuk menentukan tingkat *organizational citizenship behavior*. Organ (1977) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individual yang bersifat *discretionary* atau bebas dalam menentukan pilihan yang ketika dilakukan tidak secara langsung mendapat sebuah penghargaan dan imbalan namun mendorong keefektifan fungsi organisasi.

Status karyawan diketahui berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Dyne & Ang, 1998, dalam Saswono & Soeroso, 2001). Menurut Soeroso (2001), status pekerjaan merupakan prediktor terkuat untuk menentukan tingkat *organizational citizenship behavior*. Guru dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi membawa peserta didik pada saran-saran yang inovatif, mendukung kegiatan ekstra-kurikuler dan

melayani di komite-komite baru (Garg & Rastogi, 2006).

*Organizational citizenship behavior* dapat terjadi oleh banyak hal, salah satunya adalah identifikasi organisasi. Menurut penelitian dari Demir (2015), *organizational citizenship behavior* guru memiliki hubungan positif yang moderat dengan identifikasi organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Uzun (2018) yang menunjukkan hasil yang sama. Ashforth dan Mael (1995) mengemukakan bahwa identifikasi organisasi adalah kesatuan 'persepsi' atau rasa memiliki kepada organisasi. Van Dick juga menunjukkan bahwa peningkatan identifikasi organisasi akan mengarah pada kesiapan yang lebih tinggi untuk menunjukkan perilaku *extra-role* dengan membandingkan responden antarsekolah yang relevan (Dick, et al., 2004).

Sejumlah peneliti menyatakan bahwa identifikasi organisasi meningkatkan kemungkinan karyawan akan tetap di organisasi, menjadi kooperatif dengan anggota lain, dan ketika dihadapkan dengan pilihan, karyawan akan membuat keputusan yang memiliki kepentingan strategis untuk organisasi. Menurut Rousseau, seseorang yang mempunyai identifikasi organisasi tinggi memiliki kemungkinan lebih untuk bekerja ekstra atas nama keberhasilan perusahaan dengan terlibat dalam aksi korporatif yang terkoordinasi (Edwards, 2005).

Dutton dkk., (dalam Riketta, 2005) mengemukakan bahwa identifikasi organisasi sebagai proses menggabungkan persepsi diri sebagai anggota organisasi tertentu sebagai definisi diri yang umum. Definisi identifikasi organisasional adalah ketika anggota menganggap dirinya mempunyai atribut yang sama dengan organisasi. Patchen memberikan interpretasi yang lebih luas dari identifikasi organisasi dengan menafsirkannya menjadi tiga fenomena yaitu, kesamaan persepsi dengan anggota organisasi, artinya seorang individu memiliki kepentingan dan sasaran yang sama dengan anggota organisasi lainnya; rasa solidaritas dengan anggota organisasi, artinya seorang individu mempunyai perasaan

memilikidengan organisasi; dukungan organisasi berupa loyalitas, artinya seorang individu mendukung dan mempertahankan tujuan dan kebijakan organisasi (Rotondi, 1975).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari identifikasi organisasi dan status pekerjaan pada guru SD berstatus PNS dan honorer (2) perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari identifikasi organisasi (3) perbedaan *organizational citizenship behavior* pada guru SD berstatus PNS dan honorer.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif prametrik dengan variabel tergantung yaitu *organizational citizenship behavior* dan variabel bebas yaitu identifikasi organisasi dan status pekerjaan (PNS dan Honorer). Populasi pada penelitian ini adalah guru sekolah dasar dengan status PNS dan honorer di Kecamatan Wonosari. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 41 sekolah yang tersebar di tiga sekolah swasta dan 38 sekolah negeri dengan total guru sejumlah 305 guru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *cluster sampling* yaitu mengambil beberapa kelompok untuk dijadikan sampel. Untuk menentukan ukuran sampel minimal yang harus ditetapkan para peneliti banyak mengacu rumus slovin, dan didapatkan sampel minimal sejumlah 174 guru. Total populasi adalah 41 sekolah, sehingga dilakukan pengacakan untuk mengambil sampel sehingga didapatkan 23 sampel sekolah dengan jumlah guru 177 guru. Namun data yang dapat dikumpulkan dengan skala berjumlah 176 guru dengan rincian 89 guru PNS dan 87 guru honorer.

Alat ukur penelitian ini menggunakan dua jenis skala yaitu skala *organizational citizenship behavior* dengan hasil uji daya beda menunjukkan indeks daya beda berkisar antara 0,303 sampai dengan 0,662 dan uji reliabilitas koefisien *Alpha* sebesar 0,907 serta skala identifikasi organisasi indeks daya beda berkisar antara 0,383 sampai dengan 0,609 dan

reliabilitas skala koefisien *Alpha* sebesar 0,854. Kedua skala tersebut terdiri dari pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*) dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pada variabel status pekerjaan dapat diketahui pada identitas diri di skala yaitu sebagai guru PNS atau honorer.

Penelitian ini menggunakan analisis *two-way Anova* untuk mengetahui perbedaan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Analisis *Two Way Anova* dapat dilakukan apabila data telah memenuhi uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan *sampling* dilakukan secara *random* (Ghozali, 2011).

## 3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil uji analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* yang signifikan ditinjau dari identifikasi organisasi dan status pekerjaan. Hipotesis ketiga juga menunjukkan hasil nilai sig 0,710 ( $p > 0,05$ ), yang mempunyai arti bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam hal *organizational citizenship behavior* ditinjau dari status pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, hasil analisis dengan menggunakan *Two Way Anova* menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* yang signifikan ditinjau dari identifikasi organisasi. Identifikasi organisasi yang tinggi mempunyai *mean organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi yaitu 1,920 dibandingkan dengan identifikasi organisasi dengan kategori normal 1,937 dan rendah 1,977. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa kategori identifikasi organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru, semakin tinggi identifikasi organisasi guru maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* guru.

**Tabel. 1** Hasil Uji Two Way Anova Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Identifikasi Organisasi dan Status Pekerjaan

**ANOVA - Self\_Esteem**

Cases	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Kategori Identifikasi	0.064	2	0.032	36.768	0.000
Status Pekerjaan	0.000	1	0.000	0.139	0.710
Kategori Identifikasi * Status Pekerjaan	0.002	2	0.001	0.974	0.380
Residual	0.148	170	0.001		

Note. Type III Sum of Square (N=178)

R Squared = 0.312 (Adjusted R Square = 0.291)

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian dari Mael dan Ashforth (1992), Demir (2015), dan Uzun (2018) yang mengemukakan bahwa identifikasi memiliki pengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*. Kemudian penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* jika ditinjau dari identifikasi organisasi. Pernyataan dari Mael dan Tetrick (1992) mengenai semakin seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi, maka semakin besar kemungkinan seseorang untuk berperilaku sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi, sesuai dengan penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan dengan semakin tinggi identifikasi organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh guru.

Dalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* antara guru dengan status PNS dan guru dengan status honorer. Jika dilihat dari nilai signifikan, maka status pekerjaanlah yang membuat interaksi dengan identifikasi organisasi tidak memberikan perbedaan *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sig pada variabel identifikasi organisasi sebesar 0,000 namun nilai sig untuk status pekerjaan sebesar 0,710.

Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian dari Demir (2014) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan *mean* antara guru dengan status permanen dan tidak permanen.

Feather & Rauter (2004) juga menyebutkan bahwa guru kontrak menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi karena guru kontrak memiliki rasa tidak aman. Namun, Dyne (2003) menyebutkan bahwa guru kontrak memiliki *organizational citizenship behavior* yang lebih rendah dibandingkan dengan guru permanen yang sesuai dengan hasil dari penelitian ini.

Oleh karena itu, peneliti melakukan analisis tambahan yang merupakan faktor-faktor dari *organizational citizenship behavior* untuk mengetahui alasan mengapa status pekerjaan tidak memberikan perbedaan *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini. Analisis tambahan yang pertama dilakukan adalah masa kerja. Hasil uji One Way ANOVA menemukan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam hal *organizational citizenship behavior* ditinjau dari tiga kategori masa kerja yaitu 0-6 tahun, 7-15 tahun, dan lebih dari 15 tahun. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa guru laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan *organizational citizenship behavior*. Identifikasi organisasi guru laki-laki dan guru perempuan setelah dilakukan analisis juga memperlihatkan perbedaan yang tidak signifikan.

Analisis tambahan selanjutnya adalah usia, dalam penelitian ini usia dibagi menjadi dua kategori yaitu *younger worker* dan *older worker*. Berdasarkan hasil uji independent sample t-test, terlihat bahwa nilai sebesar 0,716 ( $p > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru dengan kelompok *younger worker* dan *older worker* tidak memiliki perbedaan *organizational citizenship behavior*. Pada faktor usia juga diberikan analisis tambahan dan dibedakan identifikasi organisasinya apakah berbeda jika dibedakan berdasarkan usia. Setelah dilakukan analisis, mean *organizational citizenship behavior* tidak berbeda jika dibedakan analisisnya berdasarkan usia dengan nilai sig 0,638 untuk *younger worker* dan nilai sig 0,956 untuk *older worker*. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian oleh Rahman (2014) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari jenis jenis kelamin dan usia.

Berdasarkan tiga analisis tambahan diatas yaitu masa kerja, jenis kelamin, dan usia pada analisisnya tidak memberikan perbedaan *organizational citizenship behavior* pada guru. Hal yang paling membedakan antara guru PNS dan honorer selain status pekerjaan adalah gaji. Menurut Luthans (dalam Paramita, Raharjo, & Sofian, 2007) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja pada karyawan atau dalam penelitian ini seorang guru salah satunya adalah gaji. Sebagai tambahan, kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 59,1%. Oleh karena itu, ditambahkan satu analisis tambahan lagi berupa gaji untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengkategorisasian gaji pada penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu di lebih dari sama dengan 1.000.000 dan kurang dari 1.000.000. Setelah melakukan analisis terhadap gaji, didapatkan hasil bahwa nilai sig sebesar 0,266 ( $p > 0,05$ ), artinya tidak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari gaji.

Dalam penelitian ini, gaji yang mewakili sebagai kepuasan kerja tidak juga memberikan perbedaan *organizational citizenship behavior*

pada guru PNS maupun honorer. Menurut penelitian dari Peterson & Seligman (2004) setiap individu memiliki kekuatan karakter tertentu yang mengarahkan individu pada suatu pencapaian. Terdapat 24 kekuatan karakter manusia yang dikemukakan oleh Peterson & Seligman (2004) yang terbagi menjadi 6 ketutamaan, yaitu *Wisdom* dan *knowledge* yang meliputi *creativity*, *curiosity*, *open mindedness*, *love of learning*, *perspective*, dan *courage* yang meliputi *bravery*, *persistence*, *integrity*, *vitality*, dan *humanity* yang meliputi *love*, *kindness*, *social intelligence*, dan *justice* yang meliputi *citizenship*, *fairness*, *leadership*, dan *temperance* yang meliputi *forgiveness*, *humility*, *prudence*, *self regulation*, dan *transcendence* yang meliputi *appreciation of beauty*, *gratitude*, *hope*, *humor*, *spirituality*,

Dari 24 kekuatan karakter di atas, karakter yang paling menonjol bagi orang Jawa adalah *gratitude* atau rasa syukur (Wijayanti & Nurwianti, 2010). Rasa syukur atau *gratitude* menurut penelitian dari Aisyah & Chisol (2018) dapat memberikan kesejahteraan psikologis pada guru honorer. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari status pekerjaan dan gaji karena rasa syukur yang tinggi dari orang Jawa itu sendiri. Hal tersebut juga didukung dengan prinsip kebanyakan masyarakat Jawa yang besar pengaruhnya terhadap ketentraman hati yaitu ikhlas atau dalam bahasa Jawa yaitu *nrima*.

Wood (dalam, Aisyah & Chisol 2018) mengemukakan bahwa rasa syukur memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup, gairah hidup dan kebahagiaan, sebaliknya rasa syukur memiliki hubungan negatif dengan perasaan negatif seperti kedengkian dan depresi yang berarti semakin tinggi rasa syukur maka semakin rendah perasaan dengki dan depresi. Perbedaan status sebagai guru PNS dan honorer, jumlah gaji yang berbeda dalam beberapa teori akan membuat perbedaan *organizational citizenship behavior* seorang guru, tetapi jika seseorang guru sudah merasa syukur maka diasumsikan guru tersebut memiliki kesejahteraan psikologis dan menerima keadaan perbedaan tersebut.

Dalam penelitian yang telah dilakukan tentu saja memiliki kelemahan, diantaranya adalah adanya data outlier. Peneliti harus menggunakan transformasi untuk dapat melanjutkan analisis data menggunakan Anova dua jalur. Kemudian generalisasi, belum tentu penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan daerah di kecamatan lainnya. Oleh karena itu, kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4. Kesimpulan

- a. Tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari status pekerjaan (PNS dan honorer) dan identifikasi organisasi.
- b. Terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari identifikasi organisasi.
- c. Tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari status pekerjaan (PNS dan Honorer).
- d. Tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari masa kerja.
- e. Tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari jenis kelamin.
- f. Tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari usia.
- g. Tidak adanya perbedaan pada *organizational citizenship behavior* ditinjau dari status pekerjaan terjadi karena salah satu faktor yang membedakan antara guru PNS dan honorer yaitu gaji tidak memberikan perbedaan *organizational citizenship behavior*.

#### 5. Daftar Pustaka

- Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, 13(2), 1-14.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Boros. (2008). Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior*, 12(1), 1-28.
- Demir, K. (2014). Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Department of Primary Education*, 15(60), 1176 – 118
- Demir, K. (2015). The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 131-148.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81-94.
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397-405.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*,

- 20(7), 529-541.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrawan, A., Suchayawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship behavior (OCB) Pada karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Jurnal Unimus*, 39-48.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal From Day One : Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers. *Personel Psychology*, 48(2), 309-333.
- Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Indetifying Organizational Identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Almamater : Partial Test of the Reformulated Model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mudlofir, A. (2014). *Pendidik Profesional*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Paramita, A. R., Raharjo, M., & Sofian, S. (2007). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi pada pegawai kontrak di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 4(2), 67- 69.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford: Oxford University Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Rotondi, T. (1975). Organizational Identification: Issues and Implications. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 95-109.
- Saswono, S. S., & Soeroso, A. (2001). Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(6), 21-37.
- Suliswiyadi. (2015). Menumbuhkan Dan Mengembangkan Mutu Sskolah Unggul di Kabupaten Magelang. *Terbiyatuna*, 6(2), 91-104.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Uzun, T. (2018). A Study of Correlations between Perceived Supervisor Support, Organizational Identification, Organizational Citizenship Behavior, and Burnout at Schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501-511.
- Wijaya, T. (2010). *Analisis Multivariat*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wijayanti, H., & Nurwianti, F. (2010). Kekuatan Karakter Dan Kebahagiaan Pada Suku Jawa. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 114-122.
- Zhang, D. (2011). Organizational Citizenship Behavior. *PSYCH761White Paper*, 1-13.