



## WIDYA PUBLIKA

JURNAL ILMIAH MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS NGURAH RAI

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU SMP NEGERI I ABIANSEMAL BADUNG**

**Ida Bagus Ary Manuaba**

PKBM Widya Candra; email : [gusarymanuaba@gmail.com](mailto:gusarymanuaba@gmail.com)

---

#### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of organizational culture, career development and competence simultaneously on Organizational Citizenship Behavior (OCB) teachers at Abiansemal State Junior High School I, Badung both partially and jointly. The number of respondents in this study were 50 teachers who were saturated samples. Data were analyzed using multiple linear regression carried out with the SPSS version 17.00 / windows program. The results of the analysis found that, 1) Organizational culture, career development and competence simultaneously had a significant (real) effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). 2) Organizational culture partially influences positively and significantly on Organizational Citizenship Behavior (OCB). 3) Career development has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). 4) Competence has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Abiansemal Badung 1 Public Middle School.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Career Development, Competence, OCB*

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada SMP Negeri I Abiansemal, Badung baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang guru yang merupakan sampel jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda yang dilaksanakan dengan bantuan program SPSS versi 17.00/windows. Hasil analisis menemukan bahwa, 1) Budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). 2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompetensi, OCB*

## I. PENDAHULUAN

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan sikap perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan. Perilaku sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan berhasil-tidaknya organisasi mencapai tujuan. Oleh karena itu diperlukan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan bekerja sama saling tolong menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung (Ahdiyana, 2013). Selanjutnya OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti komitmen, rasa puas, kompetensi, sikap positif, dsb sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, kepemimpinan, budaya perusahaan (organisasi).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan OCB diantaranya adalah budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi. Lunerberg & Ornstein dalam Wuradji, (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa secara lebih spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi. Wuradji (2009 : 84-85) menyatakan bahwa mempelajari budaya organisasi akan berdampak dan berkaitan dalam banyak hal antara lain : meningkatkan motivasi kerja, mempengaruhi kinerja pegawai dan membangun wawasan keunggulan kompetensi. Berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap OCB penelitian yang dilakukan oleh Jayadi (2012) menemukan bahwa unsur-unsur budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal senada juga ditemukan oleh Nadeak (2016) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Dengan demikian melalui pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Semakin efektif dan efisien karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal. Terkait dengan pengaruh pengembangan karir terhadap OCB, penelitian yang dilakukan oleh Naway (2014) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2017) yang menemukan pengembangan karir berpengaruh terhadap OCB.

Selanjutnya di samping budaya organisasi dan pengembangan karir yang dapat mempengaruhi OCB adalah kompetensi. Menurut Suparno (2001:27), Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan. Mangkunegara (2009 : 41) menyatakan bahwa "Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya". Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Penelitian Nugraha dan Adnyani (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Demikian pula dengan penelitian Setiawan (2014) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

SMP Negeri I Abiansemal, Badung dalam menjalankan aktivitasnya mengalami permasalahan mengenai budaya organisasi, pengembangan karir, kompetensi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi adalah dalam melaksanakan tugas sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh guru sudah mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan *job* masing-masing, hal ini berarti budaya organisasi dari guru belum sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya

permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir diantaranya guru jarang mendapatkan pendidikan dan pelatihan serta jarang memiliki kesempatan *studing banding* sehingga para guru sulit untuk mengikuti perkembangan teknologi yang setiap saat mengalami kemajuan. Sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi salah satunya dapat dilihat dari penempatan/penugasan guru, dimana dari keseluruhan 50 guru pada SMP Negeri I Abiansemal, Badung masih terjadi ketidaksesuaian penugasan jika dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu terdapat beberapa orang guru yang penugasannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan seperti ada guru yang latar belakang pendidikannya sejarah namun juga diberi mengajar mata pelajaran agama, sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya. Permasalahan berkaitan dengan OCB antara lain beberapa guru terlihat seperti kurang menyatu dengan pekerjaannya, padahal sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sehingga dalam menjalankan tugasnya sering salah dan memerlukan banyak waktu untuk mengerjakan tugas yang seharusnya bisa dikerjakan dengan lebih singkat. Di samping itu sering dibantu oleh rekan guru yang lain.

## II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini adalah penelitian sensus dengan jumlah responden adalah 50 orang. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti :

1. Metode observasi, merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (Sugiyono:2007:66).
2. Metode Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku mengenai pendapat, dalil yang berhubungan dengan masalah penelitian (Sugiyono,2007:66).
3. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan secara tertulis (Sugiyono, 2007:67). Berkaitan dengan

penelitian ini pernyataan mengenai budaya organisasi, kompetensi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung.

4. Internet, merupakan sumber data *on line* yang dapat diakses melalui *google chrome* atau *mozilla firefox*. Data yang terkumpul terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi kalasik dan kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda, F-tes dan t-tes.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung.
4. Budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan nilai masing-masing variabel, maka tahap berikut dilakukan perhitungan statistik secara manual dengan bantuan komputer menggunakan software SPSS (*Statistical Package For Social, Science*) 17,00 for window. Hasil analisis data dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.097	.472		-.205	.839
x1	.195	.093	.229	2.094	.042
x2	.412	.091	.465	4.514	.000
x3	.388	.109	.346	3.572	.001
R = 0,800 R <sup>2</sup> = 0,641 Adj. R <sup>2</sup> = 0,617 F = 27,321      Sig. F 0,000					

a. Dependent Variable: y

### 3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui jenis dan besarnya pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan terhadap OCB. Berdasarkan Tabel 5.13 di atas diperoleh persamaan garis regresi linier  $Y = -0,097 + 0,195X_1 + 0,412X_2 + 0,388X_3$ . Artinya budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif terhadap OCB baik secara simultan maupun secara parsial pada SMP Negeri 1 Abiansemal.

### 3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan secara simultan antara budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi dengan OCB. Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui dari besarnya *R* yang diperoleh dalam hasil perhitungan pada Tabel 4.13 yaitu 0,800. Koefisien korelasi berganda adalah 0,800 terletak antara 0,80-1,00 berarti

budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan OCB.

### 3.3 Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi pengaruh antara budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan dengan OCB yang dinyatakan dengan presentase. Dari Tabel 4.13 dapat diketahui besarnya  $R^2$  adalah 0,641, sehingga diperoleh koefisien determinasi adalah 64,1% berarti besarnya variasi hubungan antara budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi terhadap OCB adalah 64,1% sedangkan sisanya 35,9% ditentukan oleh variabel lain di luar budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3.4 Analisis Uji F (F-test)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak dengan OCB. Dari hasil penghitungan pada Tabel 4.13, diperoleh Sig. F 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima berarti terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan terhadap OCB. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung” telah terbukti dan dapat diterima.

### 3.5 Analisis t-test

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara parsial pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi terhadap OCB adalah

nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa: 1) Sig. t untuk budaya organisasi sebesar  $0,042 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti bahwa dalam keadaan pengembangan karir dan kompetensi konstan, secara statistik pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, maka budaya organisasi berpengaruh nyata (signifikan) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung. Sehingga hipotesis yang menyatakan “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung” dapat diterima. 2) Sig. t untuk pengembangan karir sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti bahwa dalam keadaan budaya organisasi dan kompetensi konstan, secara statistik pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, maka pengembangan karir berpengaruh nyata (signifikan) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung. Sehingga hipotesis yang menyatakan “Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung ” dapat diterima. 3) Sig. t untuk kompetensi sebesar  $0,001 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti bahwa dalam keadaan budaya organisasi dan pengembangan karir konstan, secara statistik pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, maka kompetensi berpengaruh nyata (signifikan) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal, Badung. Ini berarti hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung” dapat diterima.

#### IV. PENUTUP

##### 4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut : 1) Hasil regresi linier berganda, diperoleh persamaan garis regresi



linier  $Y = -0,097 + 0,195X_1 + 0,412X_2 + 0,388X_3$  menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung. 2) Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,800 menunjukkan secara simultan budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi mempunyai hubungan positif yang sangat kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung. 3) Hasil determinasi adalah 64,1% artinya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 4) Hasil F-test, diperoleh Sig. F adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%) sehingga  $H_0$  ditolak, berarti budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung dan bukan diperoleh secara kebetulan. 5) Hasil t-test diperoleh Sig. t untuk budaya organisasi adalah  $0,042 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak, berarti memang benar ada pengaruh nyata (signifikan) antara budaya organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung dan bukan diperoleh secara kebetulan. 6) Hasil t-test diperoleh Sig. t untuk pengembangan karir adalah  $0,000 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak, berarti memang benar ada pengaruh nyata (signifikan) antara pengembangan karir secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung dan bukan diperoleh secara kebetulan. 7) Hasil t-test diperoleh Sig. t untuk kompetensi adalah  $0,001 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak, berarti memang benar ada pengaruh nyata (signifikan) antara kompetensi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung dan bukan diperoleh secara kebetulan.

## 4.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang di atas, dimana budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif atau signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung maka sehubungan dengan itu dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut : 1) Untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka pihak pimpinan sekolah hendaknya dapat mempertahankan serta meningkatkan lagi budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi guru yang selama ini telah diterapkan. 2) Untuk budaya organisasi, indikator “pertimbangan kepentingan mayoritas” masih mempunyai katagori kurang baik oleh karena itu perlu mendapat perhatian lebih serius. 3) Untuk pengembangan karir, indikator “publikasi lowongan pekerjaan” masih mempunyai katagori kurang baik maka dari itu indikator ini perlu lebih diperhatikan. 4) Untuk kompetensi, indikator “pemahaman pekerjaan” masih mempunyai katagori kurang baik maka perlu untuk diperhatikan lebih khusus. 5) Mengingat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi sebaiknya sekolah memperhatikan juga variabel-variabel lain yang dapat lebih meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung. 6) Untuk peneliti lebih lanjut diharapkan menggunakan ,variabel independen yang lebih banyak, karena masih banyak faktor yang mungkin dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 1 Abiansemal Badung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, Marita. 2013. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Kinerja Organisasi
- Effendi Sofian, 2012. *Metode Peneluitian Survei*, Jakarta. LP3ES
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.

- Jayadi. 2012. Kompetensi Guru, Spiritual Intelligence, Self Determination Theory Dan Organization Citizenship Behavior. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia* Universitas Ahmad Dahlan
- Mangkunegaram Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Nadeak, Bernadetha. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI) dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 5 No 1
- Naway. A.F. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru SMA di Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi* 12 (1)
- Nawawi, Hadari. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nielsen. 2012. Duapertiga Pembeli Ponsel Sekarang Memilih Smartphone. <http://w.w.w.nielsen.com> diakses tanggal 10 September 2018
- Nugraha, I Putu Satya ; Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *organizational Citizenship Behaviour* Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1
- Nurchahyo, Fathan. 2012. Pencegahan dan cedera yang lazim terjadi dalam Olahraga permainan sepak bola. Jurusan Pendidikan Olahraga FIK-UNY. Available from: URL: HYPERLINK
- Poerwadarminta. 1993. *Kamus Besar Umum Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka
- Robbins, P. Stephen, 2009, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sanjaya, W. 2009. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses pendidikan*. Kencana. Jakarta
- Setiawan, Budi I Gede. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 3, No. 1

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suparno, A.Suhaenah. 2001. *Membangun Kompetensi Belajar*. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional
- Suparno, A.Suhaenah. 2001. *Membangun Kompetensi Belajar*. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan di Indonesia
- Waspodo, Agung AWS dan Lussy Minadaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya. Dalam jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). 3(1):h: 1-16.
- Wuradji. 2009.*The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta : Gama media.
- .Wibowo, Edi. 2010. Pengaruh kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dalam jurnal *Ekonomi dan Kewirausahaan*. 10(1):h: 66-73.