Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Keanggotaan Organisasi) Guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta

Manggala Wiriya Tantra[1]
Dr. Eliana Sari, MM[2]
Dr. Francis Tantri, MM[3]

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of (1) organizational climate, (2) work motivation, (3) organizational citizenship behavior of high school teachers in the capital city of Jakarta. In data analysis, this study uses causal survey method using Path Analysis Technicque. This study used a sample of 138 teachers in 7 Buddhist secondary schools in the capital city of Jakarta who were selected using the Slovin formula. The results revealed that: first, there was a positive effect between the organizational climate and organizational citizenship behavior of teachers in schools. This means that an increase in the organizational climate results in an increase in teacher's organizational citizenship behavior. Second, there is a positive effect between work motivation and organizational citizenship behavior of teachers in schools. This means that increasing work motivation results in an increase in teacher's organizational citizenship behavior. Third, there is a positive effect between the organizational climate and the work motivation of teachers in schools. This means that an increase in the organizational climate has resulted in an increase in teacher's work motivation.

Keywords: *organizational climate, work motivation, and organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Guru merupakan kunci utama dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan. Bangsa yang mengabaikan guru akan selamanya menjadi negara yang terbelakang. Guru memiliki peranan yang sangat penting akan berhasil atau tidaknya pembelajaran yang berlangsung selama di sekolah. Implikasinya, apabila proses pembelajaran di sekolah berhasil akan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Guru yang terlibat aktif, fokus, dan positif memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi siswa.

Namun demikian masih saja terdapat persoalan yang terjadi dalam dunia pendidikan, seperti halnya yang penulis dapatkan dari informasi berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Umum Badan Koordinasi Pendidikan Buddhis Indonesia (BKPBI). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ketua Umum Badan Koordinasi Pendidikan Buddhis Indonesia ada beberapa hal yang menjadi catatan khusus. Pertama, guru belum menunjukkan perilaku pengabdian yang seharusnya dilakukan untuk memajukan sekolah, membuat efektif dan efisien sumber daya pendidik di sekolah. Kedua, motivasi guru masih pada level mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, dan harus mencari penghasilan tambahan dengan bekerja di beberapa tempat. Hal ini membuat guru tidak fokus mengajar dan meningkatkan kualitas pada satu sekolah, sehingga belum menunjukkan motivasi kerja yang berorientasi pada pengembangan sekolah. Ketiga, dalam menentukan kebijakan sekolah, kepala sekolah tidak bisa otonom, karena terlalu dominannya pimpinan yayasan terhadap kebijakan sekolah. Hal ini berpengaruh pada iklim yang tidak sehat, karena aspirasi guru tidak dapat terakomodatif.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas

[1]Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta; email: manggalawiriya@yahoo.co.id;
[2] Dosen Pascasarjana UNJ; email: briant_ramadhan@yahoo.com
[3] Dosen Pascasarjana UNJ; email: ftantri@yahoo.com

keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

Selain itu guru berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan, memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas, memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi, dan/atau memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Disisi lain permasalahan rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar juga dialami di DKI Jakarta. Permasalahan rendahnya motivasi guru disampaikan oleh Konselor pendidikan Itje Chodijah dalam diskusi bertema Refleksi Revolusi Mental dan Pendidikan dalam Penguatan Karakter Guru dan Siswa di kantor Walhi, Tegal Parang, Jakarta Selatan.

Itje Chodijah sebagai konselor pendidikan, melihat bahwa motivasi guru masih pada level administratif yang ingin mengejar PNS. Selain itu Itje Chodijah juga menyampaikan bahwa di sekolah-sekolah secara umum, banyak guru yang enggan mengikuti pelatihan-pelatihan untuk menunjang kemampuan mengajar apabila pelatihan tersebut tidak terikat dengan kerja dinas. Pelatihan bagi seorang guru, kata dia, merupakan pola penting yang berbasis pada peningkatan kualitas mengajar, bukan sekadar kelengkapan administrasi.

Selanjutnya peneliti mendapatkan informasi berdasarkan temuan dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi, dengan harapan segera mendapat sertifikasi berikut uang tunjangan profesi, seperti yang disampaikan oleh Unifah Rosyidi, Ketua Pengurus Besar PGRI.

Menurut Unifah, peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi, seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri, dinilai masih tetap sama. Guru-guru yang sudah lolos sertifikasi sudah mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan kualitas diri. Hal ini menandakan bahwa motivasi guru hanya sebatas mengejar tunjangan profesi yang belum diimbangi dengan motivasi kerja dan peningkatan diri.

Berdasarkan data dan fakta yang diperoleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan atara fakta dengan harapan yang seharusnya dilakukan di satuan pendidikan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang perilaku guru, iklim dan motivasi kerja guru di sekolah-sekolah swasta Buddhi se-DKI Jakarta. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organization Citizenship Berhavior* Guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta".

Organization Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) menurut Colquit, Lepine, dan Wesson *(*2009: 41) adalah *"citizenship behavior which is defined as voluntary employee activities that may or not be rewarded but contribution to the organization by improving the overall quality of the setting in which work takes place"*. Perilaku keanggotaan organisasi didefinisikan sebagai kegiatan karyawan yang dilakukan secara sukarela yang mungkin atau tidak mungkin dihargai tetapi berkontribusi terhadap organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari tempat pekerjaan berlangsung. Menurut Shane dan Ginov (2004: 72) *"organizational citizhenship behaviors that extend beyond the employee's normal job*

duties". Perilaku keanggotaan organisasi merupakan perilaku bekerja yang melampaui tugasnya sebagai karyawan biasa.

Organ dalam Luthans (2011: 149) menjelaskan bahwa *"individual behavior that is discretionary, not directly or explicity recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the affective functioning of the organization"*. Organ mengartikan perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk memilih, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi. Menurut Schermerhorn (2010: 336) *"organization citizenship behavior is a willingness go to beyond the call of duty or go to the extra mile in one's work"*. Perilaku keanggotaan organisasi adalah kemauan untuk menjalankan pekerjaan melampaui kewajibannya.

Andre (2008: 126) mengartikan *organizational citizenship behavior* sebagai *"behavior on be half of the organizational that go beyond normal job expectation, and which may even serve a larger societal purpose"*. Perilaku keanggotaan organisasi adalah perilaku menjadi setengah dari organisasi yang melampaui harapan pekerjaan normal, dan yang bahkan dapat melayani tujuan kemasyarakatan yang lebih besar.

Jones dan George (2006:54) berpendapat bahwa "*Organization citizenship behavior (OCBs) is behaviors that are not required of organizational members but that contribute to and are necessary for organizational efficiency, effectivenes, and gaining a competitive advantage"*. OCB merupakan perilaku yang tidak menjadi persyaratan anggota organisasi, tetapi mampu meningkatkan dan penting untuk efisiensi, efektivitas dan keuntungan kompetitif organisasi.

Berdasarkan definisi dari berbagai pengertian tentang *organizational citizenship behavior (OCB)* penulis mensintesiskan, bahwa OCB adalah perilaku sukarela pegawai yang bekerja melampaui tugasnya atas dasar panggilan hati yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dengan indikator: (1) *altruism* (memperhatikan kepentingan orang lain), (2) *conscientiousness* (kesungguhan hati), (3) *civic virtue* (kebajikan sipil), (4) *sportmanship* (sportivitas), dan (5) *courtesy* (kesopanan).

Iklim Organisasi

Robbins (2011: 558) mengatakan bahwa, *"organizational climate refers to the shared perceptions organizational members have about their organizations at work".* Iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerjanya. Menurut Mullins (2005: 889) *"organizational climate will influence the level of morale and attituteds which members of the organisation bring to bear on their work performance and personal relationships."* Iklim organisasi akan mempengaruhi tingkat moral dan sikap yang anggota organisasi bahwa untuk melahirkan kinerja kerja dan hubungan pribadi mereka.

Menurut Luthans (2008: 75) *Organizational climate this is an overal "feeling" that is conveyed bythe physical layout, the way participants interact, and the way members of the organization conduct themselves with costumer or other outsiders."* Iklim organisasi adalah keseluruhan perasaan yang disampaikan melalui tampilan fisik, cara partisipan berinteraksi dengan pelanggannya atau dengan orang-orang yang berasal dari luar organisasi.

Andre (2008: 446) mendefinisikan iklim organisasi sebagai *"climate to refers to organizational members perceptions of an organisation's policies, practices, and procedures, including its structure, reward systems, warmth and support, and others aspects."* Iklim merujuk kepada persepsi anggota organisasi akan kebijkan organisasi, praktik, dan prosedur, termasuk struktur, sistem penghargaan, kehangatan, dan dukungan, dan aspek lainnya.

Lussier (2008: 519) berpandangan bahwa, *"organization climate is the relatively enduring quality of the internal environment of the organization as perceived by its member."* Lussier berpendapat bahwa iklim organisasi

adalah suatu kualitas yang bersifat relatif abadi di lingkungan internal organisasi yang dirasakan anggotanya.

Selanjutnya menurut Stringer (2002: 18), *"organizations climate indicators such as structure, standards, responsibility, recognition, support and commitment."* Indikator iklim organisasi yaitu struktur, standar-standar, tanggungjawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

Berdasarkan uraian di atas penulis mensintesiskan iklim organisasi sebagai persepsi anggota tentang organisasi dan lingkungan kerjanya yang erat kaitannya dengan moral dan sikap anggota yang tampak pada cara berinteraksi dan perilaku anggota dalam internal organisasi, dengan indikator: (1) karakteristik tempat kerja, (2) interaksi sosial, (3) sistem sosial, dan (4) sistem nilai.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2014: 97) "*motivation as the processes that account for an individual's intentesity, direction and persistence of effort toward attaning a goal"*. Motivasi sebagai proses yang memperhitungkan niat, arahan, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai tujuan. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Kanopaske (2012: 126) mendefinisikan *"Motivation is the concept we use when we describe the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior".* Motivasi adalah konsep yang kita gunakan ketika kita mendeskripsikan gaya yang bekerja pada atau di dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku.

Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson (2015: 168) *"Motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, and persistence"*. Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun di luar karyawan, memulai usaha yang terkait dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunannya. Menurut Latham dan Pinder dalam Nelson (2007: 86) "w*ork motivation is often viewed as a set of energetic forces that originate within as well as beyond an individual's being, to iniate work-related behavior and to determine its form, direction, intensity, and duration.* Motivasi kerja sering dilihat sebagai serangkaian kekuatan enerjik yang berasal di dalam maupun di luar individu, untuk memulai perilaku yang terkait dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Definisi motivasi kerja juga diungkapkan oleh Craig (2008: 11) yakni *"work motivation is a set of energetic force that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work related behavior and to determine it's form, direction, intensity and duration".* Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan enerjik yang berasal baik di dalam maupun di luar individu, untuk memulai perilaku terkait pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi. Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2002: 147) *"motivation refers to forces within an individual that account for the level, direction, and persistence of effort expended at work"*. Motivasi mengacu pada kekuatan dalam individu yang memperhitungkan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja.

Motivasi kerja menurut George dan Jones (2005:175), "*work motivation can be defined as the psychological forces within a person that determine the direction of a person's behavior in an organization, effort level, and persistence in the face of obstacle".* Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis seseorang yang menentukan perilaku (kerja) dalam suatu organisasi, tingkat upaya dan ketekunannya dalam menghadapi hambatan (dalam bekerja).

Berdasarkan deskripsi teori di atas, sintesis dari motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan di dalam diri seseorang untuk mengalokasikan sumber daya pribadi dalam bertindak di tempatnya bekerja untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik dengan indikator; (1) dorongan psikologis, (2) kegigihan, (3) dorongan semangat kerja dan (4) usaha untuk mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (path analysis). Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta yang berjumlah 211 guru. Dan perhitungan dengan menggunakan slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak guru yang dijadikan sampel frame dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen kepada 20 guru untuk menentukan butir-butir instrumen yang valid dan reliabel. Teknik analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan statistika inferensial dengan terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis yaitu normalitas populasi dan analisis regresi.

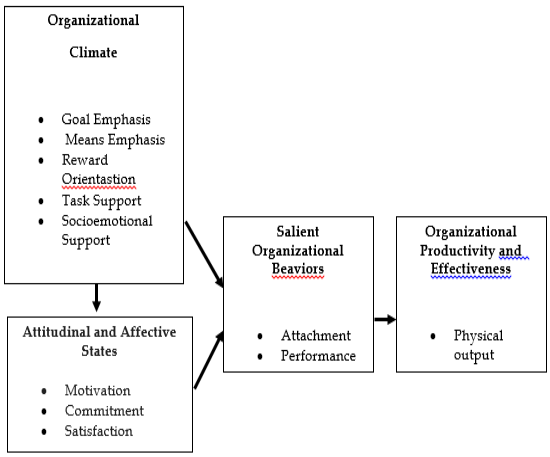
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,578 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,381. Ini memberikan makna iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Eustace dan Martins (2014: 1-13) yang menyatakan bahwa "o*rganizational climate is a set of characteristics that describe an organization, distinguishes one organization from another, is relatively stable over time and can influence the behavior of the organization's members".*

Iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik yang menggambarkan suatu sekolah, membedakan satu sekolah dari yang lain, relatif stabil sepanjang waktu dan dapat memengaruhi OCB guru. Seperangkat karakteristik yang mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi guru adalah karakteristik tempat kerja, interaksi sosial, sistem sosial, dan sistem nilai.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan pendapat Sabine Sonnentag (2002: 449), bahwa iklim organisasi akan mempengaruhi tingkat sikap dan perilaku individu, seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Hal yang senada juga dikemukakan oleh Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010: 141) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal sekolah yang dialami oleh guru, mempengaruhi perilaku guru dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Forehand and Gilmer (2003: 188) mengemukakan bahwa *"organization climate is a set of enduring characteristics that describes an organization, distinguish it from other organizations, and influence its members attitudes and behaviors."* Iklim organisasi adalah satu set karakteristik yang menggambarkan sebuah organisasi, membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, dan mempengaruhi perilaku dan sifat dari anggotanya.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap perilaku keanggotaan organisasi guru. Artinya iklim organisasi yang optimal mengakibatkan peningkatan OCB guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap OCB

guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,559 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,335. Ini memberikan makna motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap OCB guru.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Kanopaske (2012: 126), bahwa *"motivation is the concept we use when we describe the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior".* Motivasi adalah konsep yang kita gunakan ketika kita mendeskripsikan gaya yang bekerja pada atau di dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Hal ini senada dengan pendapat Robbins dan Judge (2011: 224) menyatakan bahwa *"in organizational that focus more on behaviors, following your motivation to be a good citizen can help to accomplish your career goals".* Dalam organisasi yang lebih berfokus pada perilaku, mengikuti motivasi guru untuk menjadi warga sekolah yang baik dapat membantu mencapai tujuan karir guru.

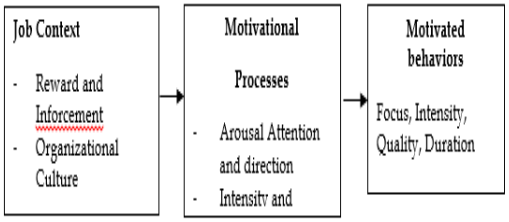
Hasil penelitian ini juga selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Latham dan Pinder dalam Nelson (2007: 86), bahwa "*work motivation is often viewed as a set of energetic forces that originate within as well as beyond an individual's being, to iniate work-related behavior and to determine its form, direction, intensity, and duration.*

Motivasi kerja sering dilihat sebagai serangkaian kekuatan enerjik yang berasal di dalam maupun di luar individu, untuk memulai perilaku yang terkait dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Hal ini selaras dengan pendapat Amstrong (2007:252) yang mengatakan, bahwa "w*ork motivation is concemed with factors that influence people to behave in certain ways".* Motivasi kerja berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Faktor-faktor tersebut antara lain dorongan psikologis, kegigihan, semangat kerja, dan usaha untuk mencapai tujuan.

Demikian juga dengan pendapat sebelumnya, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat George dan Jones (2005: 175), yang menerangkan bahwa "*work motivation can be defined as the psychological forces within a person that determine the direction of a person's behavior in an organization, effort level, and persistence in the face of obstacle".* Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis seseorang yang menentukan perilaku (kerja) dalam suatu organisasi, tingkat upaya dan ketekunannya dalam menghadapi hambatan (dalam bekerja). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Artinya motivasi kerja yang optimal mengakibatkan peningkatan OCB guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,589. Ini memberikan makna iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Kreitner Kinicki (2008: 148) yang ditampilkan pada gambar di bawah ini:



Teori ini menyatakan bahwa iklim organisasi yang berada di dalam budaya organisasi dalam prosesnya secara langsung berpengaruh terhadap motivasi. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Artinya iklim organisasi yang optimal mengakibatkan peningkatan motivasi kerja guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta.

PENUTUP

Kesimpulan: 1) Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *organizational*

citizenship behavior. Artinya peningkatan iklim organisasi mengakibatkan peningkatan *organizational citizenship behavior* guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta. 2) Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya peningkatan motivasi kerja mengakibatkan peningkatan *organizational citizenship behavior* guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta. 3) Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Artinya peningkatan iklim organisasi mengakibatkan peningkatan motivasi kerja guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta.

Saran: 1) Bagi Yayasan agar lebih memantau perkembangan sekolah serta mendukung setiap upaya inovasi dan pengembangan sekolah, lebih meningkatkan kesejahteraan para guru, dan membuat strategi jitu menjadikan sekolah unggulan sehingga tidak teringgal dengan sekolah-sekolah lain. 2) Bagi Kepala Sekolah agar lebih memperhatikan desain ruang kerja guru agar lebih nyaman dalam bekerja, mewujudkan interaksi sosial yang kondusif, melakukan pembagian tugas dan membuat prosedur kerja secara jelas agar tercapai target yang bisa diukur tingkat keberhasilannya. Selanjutnya para guru perlu diberikan motivasi agar gigih dalam bekerja dan menumbuhkan semangat kerja yang maksimal, sehingga dapat meningkatkan usaha dalam pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Hal ini akan meningkatkan perilaku keanggotaan organisasi guru bagi sekolah sehingga para guru dapat bekerja secara efektif dan efisien. 3) Bagi para guru agar memandang bahwa dalam melaksanakan tugas sebagai guru harus memiliki loyalitas yang tinggi serta kecintaan terhadap pekerjaan yang dijalani. Sehingga dapat merasakan adanya ketulusan dan keikhlasan terhadap profesi, tanggung jawab yang akan mendorong diri untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan demikian mampu menjadi seorang guru yang sejati, guru yang memiliki perilaku mengubah masa depan bangsa menjadi lebih baik. Mengajar semata dengan tujuan mencerdaskan generasi bangsa. 4) Bagi para peneliti lain agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lanjutan terkait dengan *organizational citizenship behavior* guru karena ruang lingkup penelitian ini terbatas pada iklim organisasi dan motivasi kerja.

DAFTAR RUJUKAN

Amstrong, Michael. *A handbook of Human Resources Management Practice.* London: Kogan Page, 2007.

Andre, Rea. *Organization Behavior: An introduction to Your Live in Organizational.* America: United States Person International, 2008.

Colquit, Jason A., Jeffery A.Lepine, Michael J Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Comittment in Workplace, Second Edition.* New York : McGraw Hill Irwin, 2009.

Craig, C. Pinder. *Work Motivation in Organization Behavior second edition.* New York: Psychology Press, 2008.

Eustace, Angela., Nico Martins, *The Role of Leadership in Shaping Organizational Climate: An Example from the Fast Moving Consumer Goods Industry*, Journal of Industrial Psychology, VOL. 40(1), 2014.

Gibson, James L., M. Ivancevich, James H. Donnelly, and Robert Kanopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition.* New York: McGraw-Hill, 2012.

Greenberg, Jerald. *Organizational Behavior the State of the Science.* New Jersey : Lawrence Eribaum Associates, 2003.

Jones, Gareth R. *Contemporary Management Thrid edition.* London: McGraw-Hill Irwin, 2006.

Kinicki, Kreitner. *Organizational Behavior Key Concepts, Skills and Best Practices.* New York: McGraw—ill Irwin, 2008.

Lussier, Robert N. *Human Relationship in Organization: Aplication and Skill Building.* Boston: McGraw-Hill Irwin, 2008

Luthans, Fred. *Behavior, Twelfth Edition.* New YorkL : Mc Graw Hill, 2011.

Mullins, Laurie J. *Management And Organizational Behavior Seventh Editions.* England: Financial Times, 2005.

Nelson, Debra., Cary L Cooper. *Organizational Behavior, accentuating the Positif at Work.* London: SAGE Publications, 2007.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2011.

Schermerhorn, Jhon R. *Introduction to Management 10 th edition*. United States: Jhon Willey and Son, 2010.

Shane, Mc., Mary ann Von Glinov. *Organizational Behavior Thrid Edition*. New York: The McGRaw Hill-Irwin, 2004.

Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.

Sonnentag, Sabine. *Psycological Management of Individual Performance a Handbook in the Psychology of Management in Organizations.* New York: John Wiley and Sons, 2002.

Stringer, Robert. *Leadership and Organizational Climate.* Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2002.