

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN  
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA GURU  
(STUDI PADA SMP NEGERI DI KECAMATAN BOJONG  
KABUPATEN PURWAKARTA)**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat untuk Memperoleh gelar  
Magister Ilmu Pendidikan dalam Bidang Administrasi Pendidikan



Oleh:

**Ani Marlina  
NIM 2112949**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2024**

**HALAMAN HAK CIPTA**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN  
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA GURU  
(STUDI PADA SMP NEGERI DI KECAMATAN BOJONG  
KABUPATEN PURWAKARTA)**

**Oleh:**

**Ani Marlina**

Sebuah tesis yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Magister Pendidikan (M. Pd) Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas  
Ilmu Pendidikan

© Ani Marlina

Universitas Pendidikan Indonesia

2024

Hak cipta dilindungi Undang-Undang.

Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang,  
di fotocopy, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

## HALAMAN PENGESAHAN TESIS

ANI MARLINA

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN  
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA GURU  
(STUDI PADA SMP NEGERI DI KECAMATAN BOJONG  
KABUPATEN PURWAKARTA)

disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



**Prof. Dr. Dedy Achmad Kurniady, M. Pd.**  
NIP. 197106092005011001

Pembimbing II



**Dr. Taufani Chusnul Kurniatun, M. Si.**  
NIP. 196811071998021001

Mengetahui,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Pendidikan Indonesia



**Dr. Nandang Budiman, M.Si.**  
NIP. 197102191998021001

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul: *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta)* adalah murni karya saya dari keseluruhan isinya. Saya tidak melakukan penjiplakan apa pun dengan cara yang tidak sesuai kaidah akademik, berdasarkan pernyataan ini maka saya siap menerima resiko apabila ada kesalahan dalam penulisan yang disetujui oleh masyarakat keilmuan.

Demikian surat ini saya buat supaya dapat digunakan dengan semestinya, terimakasih atas perhatiannya dan mohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan dan lain sebagainya.

Demikian surat ini saya buat tanpa ada paksaan dari pihak mana pun.

Bandang, 28 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular orange postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '5000' and 'MATERAI TEMPEL'.

Ani Marlina  
NIM. 2112949

## UCAPAN TERIMA KASIH

*Bismillahirrohmaanirrohiim*

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Alloh SWT yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penyusunan tesis ini yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta)”, Shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Junjunan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang menjadi suri taulan bagi kita semua.

Tesis ini disusun dengan proses yang luar biasa dengan harapan dapat memeberikan wawasan baru bagi para pembaca mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, Penghargaan dan Kinerja guru yang di laksanakan pada SMP Negeri di kecamatan Bojong kabupaten Purwakarta.

Penulis menyadari bahwasannya tanpa motivasi, bantuan dan arahan dari orang-orang tercinta, penulisan tesis ini tidak akan terwujud, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dedy Achmad Kurniady, M.Pd. selaku dosen pembimbing I yang selalu berkenan memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penyelesaian tesis ini.
2. Ibu Dr. Taufany Chusnul Kurniatun, M.Si. selaku pembimbing II yang selalu bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, koreksi serta motivasi selama penyusunan tesis ini.
3. Dr. Diding Nurdin, M. Pd. Ketua Program Studi Admnistrasi Pendidikan Sekolah pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)
4. Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M. Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia
5. Prof. Dr. Rudi Susilana, M. Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
6. Bapak/Ibu dosen dan Staf program studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia yang membantu, mendidik dan memberikan wawasan pengetahuan tentang Administrasi Pendidikan

sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

7. Bapak dan Ibu Kepala SMP Negeri di Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta, beserta seluruh guru yang telah memberikan kontribusinya selama penulis melakukan penelitian dan mengumpulkan data di sekolah.
8. Keluarga terutama Ibu, yang selalu mendoakan, karena semua proses pencapaian ini tak pernah luput dari do'a beliau.
9. Suami tercinta dan Anak-anak hebat (Kaka, Aa Satria dan Azzam) yang telah memberikan motivasi dan doa dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Khusus untuk puteri kedua penulis Shabrina Nuru Azizah Almh., puteri syurga yang membersamai proses penyusunan tesis ini walaupun tidak sampai tuntas karena dia pergi mendahului kami semua. Terimakasih atas semangat yang luar biasa di tengah segala keterbatasanmu sehingga memotivasi penulis untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini.
11. Teman-teman kelas Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana yang selalu siap membantu dan memberikan solusi bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Pada akhirnya penulis hanya berserah kepada Allah SWT, penulis menyadari bahwasannya pada prosesnya tentu saja masih banyak kekurangan yang perlu disempurnakan, oleh karena itu penulis berharap dengan hadirnya tesis ini tidak hanya memberikan rujukan bagi yang memerlukan tetapi tentunya pembaca bisa memberikan saran dan kritik yang membangun untuk penulisan yang lebih baik. Terima kasih..

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran guru dalam dunia pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal sebagai penunjang utama terciptanya lingkungan pendidikan yang efektif dan bermutu. Guru adalah individu yang mempengaruhi jalannya pelaksanaan pendidikan yang berkualitas nantinya. Banyak faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru, salah satunya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan penghargaan/*reward* terhadap guru. Berdasarkan hal itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan penghargaan/*reward* terhadap kinerja guru. Jumlah subjek berjumlah 58 orang, dengan menggunakan model pengumpulan data skala likert dan data dokumentasi kinerja guru. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh *OCB* dan penghargaan terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Pemeriksaan data hipotesis data menggunakan uji normalitas data dan linieritas data, yang dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *OCB* dan penghargaan/*reward* terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa *OCB* dan pemberian penghargaan/*reward* kepada guru dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Penghargaan/*reward* dan Kinerja Guru

## **ABSTRACT**

*This research is motivated by the important role of teachers in the world of education, especially in the learning process. Optimal teacher performance is the main support for creating an effective and quality educational environment. Teachers are individuals who influence the implementation of quality education in the future. Many factors have the potential to influence teacher performance, one of which is Organizational Citizenship Behavior (OCB), and appreciation/rewards for teachers. Based on this, this research aims to examine the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and appreciation on teacher performance. The number of subjects was 58 people, using a Likert scale data collection model and teacher performance documentation data. Data analysis uses multiple regression analysis to determine the effect of OCB and appreciation on teacher performance. The method used in this research is a quantitative method. Data collection techniques were collected through questionnaires, interviews and documentation. Data hypothesis examination uses data normality and data linearity tests, which are carried out by distributing questionnaires to respondents. The research results show that there is a positive and significant influence between the OCB variables and awards on teacher performance. Both partially and jointly. This shows that OCB and giving awards to teachers can influence teacher performance in the learning process.*

*Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), appreciation and teacher performance*



## DAFTAR ISI

HALAMAN HAK CIPTA .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Struktur Organisasi Tesis.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	10
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	10
2.1.2 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	11
2.1.3 Karakteristik <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	12
2.1.4 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	13
2.2 Penghargaan .....	14
2.2.1 Pengertian Penghargaan.....	14
2.2.2 Bentuk-Bentuk Penghargaan .....	16
2.2.3 Pengaruh Penghargaan.....	20
2.2.4 Indikator Penghargaan.....	22

2.3 Hakikat Penguatan ( <i>Reinforcement</i> ).....	23
2.3.1 Pengertian Penguatan ( <i>Reinforcement</i> ).....	23
2.3.2 Prinsip konfirmasi .....	23
2.3.3 Tujuan Konfirmasi .....	25
2.3.4 Komponen Penguatan ( <i>Reinforcement</i> ).....	25
2.3.5 Penggunaan Penguatan .....	27
2.4 Kinerja Guru .....	29
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	29
2.4.2 Pengertian Kinerja Guru.....	30
2.4.3 Penilaian Kinerja Guru.....	30
2.4.4 Administrasi Pendidikan dan Kinerja Guru .....	32
2.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	34
2.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	38
2.5 Kajian Penelitian Yang Relevan .....	39
2.6 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	42
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1 Desain Penelitian .....	48
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian .....	49
3.3 Populasi dan Sampel .....	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel.....	51
3.4 Variabel Penelitian .....	52
3.5 Paradigma Penelitian .....	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.6.1 Mendefinisikan alat pengumpulan data .....	54
3.6.2 Penyusunan alat pengumpul data .....	55
3.7 Instrumen Penelitian.....	56
3.8 Menaikan skala Data .....	57
3.9 Hasil Uji Coba Instrumen.....	58
3.9.1 Uji Validitas .....	59
3.9.2 Uji reliabilitas .....	60

3.10 Teknik Analisis Data .....	61
3.10.1 Deskripsi Bahan Penelitian.....	61
3.10.2 Persyaratan Analisis Uji.....	62
3.10.3 Menguji Hipotesis Penelitian .....	64
3.10.4 Analisis Korelasi.....	65
3.10.5 Analisis koefisien determinasi.....	66
3.10.6 Analisis Regresi.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	68
4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	68
4.2 Deskripsi Data .....	68
4.2.1 Deskripsi Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	68
4.2.2 Deskripsi Penghargaan/Reward.....	70
4.2.3 Deskripsi Kinerja Guru.....	72
4.3 Pengujian Persyaratan Hipotesis .....	74
4.3.1 Uji Normalitas Data.....	74
4.3.2 Uji Linieritas Data .....	74
4.4 Pengujian Hipotesis.....	75
4.4.1 Pengaruh Antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Guru. ....	75
4.4.2 Pengaruh Penghargaan /Reward terhadap Kinerja Guru .....	76
4.4.3 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Penghargaan /Reward Terhadap Kinerja Guru.....	77
4.2 Pembahasan.....	79
4.5.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong.....	79
4.5.2 Pengaruh Penghargaan/ <i>Reward</i> terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong.....	80
4.5.3 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Penghargaan / <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Guru.....	81
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI.....	83
1.1 Kesimpulan.....	83
1.2 Implikasi .....	84

1.3 Rekomendasi.....	84
DAFTAR PUSTAKA .....	86
DAFTAR LAMPIRAN .....	91

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Hasil Supervisi Guru SMPN di Kecamatan Bojong tahun 2023/2024 .....	3
Tabel 2.2.4 1Dimensi dan Indikator Penghargaan/ <i>reward</i> .....	22
Tabel 3.3.1 Jumlah Populasi Penelitian .....	50
Tabel 3.7 1 Skor Alternatif Jawaban.....	55
Tabel 3.7 2 Kisi-kisi Instrumen .....	56
Tabel 3.9 1 Hasil Uji Validitas .....	59
T9abel 3.9 2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	59
Tabel 3.9 3 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 3.10 1 Kriteria Skor Rata-rata Variabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS .....	61
Tabel 3.10 2 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	65
Tabel 4.2 1 Hasil Tanggapan Responden OCB .....	68
Tabel 4.2 2 Hasil Persentase Tanggapan Responden Penghargaan .....	70
Tabel 4.2 3 Hasil Persentase Tanggapan Responden Kinerja.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka Berpikir Penelitian .....	45
Gambar 3.5 Skema Kerangka Konseptual .....	51
Gambar 4.1 Histogram Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	69
Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Penghargaan/ <i>Reward</i> .....	71
Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Kinerja Guru .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing .....	91
Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian .....	93
Lampiran 3 Biodata Sekolah .....	94
Lampiran 4 Uji Instrumen Penelitian .....	96
Lampiran 5 Lembar Angket .....	102
Lampiran 6 Tabulasi Data .....	109
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian .....	117

## DAFTAR PUSTAKA

- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Mandiri Permai Jakarta. *Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 189–223.
- Aflizah, N., Firdaus, F., Hasri, S., & Sohiron, S. (2024). Reward Sebagai Alat Motivasi dalam Konteks Pendidikan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 4300–4312.
- Andershon, F. D., Palengka, M., & Tandirerung, J. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 274–282.
- Andryani, F. R., Rahmat, B., & Fatimah, A. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik)*, 4(1).
- Arifin, A., Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), 442–455.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2006). *Human resource management practice. Distributed Computing (10th Ed.)*. <https://doi.org/10.1002/9781118802717>.
- Aryzona, E. F., Asrin, A., & Syazali, M. (2023). Analisis kompetensi guru dan desain pembelajaran dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai Kurikulum Merdeka SD Negeri 1 Jantuk Tahun Pelajaran 2022-2023. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), 424–432.
- Cahya, D. T., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 48–60.
- Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Ke-pariwisataan. *Nilacakra*.
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris (The Role



- Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Individual Performance Improvement In The Public Sector. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1).
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111–117.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi. Universitas malahayati.
- Halimah, S., Roniansyah, P., Muttaqin, M. Z., & Asy'ari, H. (n.d.). Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui Reward di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 6(2), 50–55.
- Harapan, E., Pd, M., Ahmad, S., & MM, D. (2022). Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Hermawati, S., Handrijaningsih, L., & Nugraheni, T. (2021). Rancangan Instrumen Pengukur Organizational Citizenship Behavior Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(3), 223–236.
- Huda, M. (2022). Analisis faktor kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 1–18.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kurniawan, I., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 1–18.

- Kurniawati, N. (2021). Upaya Guru Mata Pelajaran Fiqih Dalam Pengembangan Spiritual Siswa Kelas VII D MTS Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021. *Ar Royhan: Jurnal Pemikiran Islam*, 1(02), 50–65.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70.
- Kuswadi, E. (2019). Peran lingkungan sekolah dalam pengembangan mental siswa. *EL-BANAT: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 62–78.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Lubis, Y., & Rifma, S. (2022). Model Kepemimpinan Digital Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan dalam Pandemi COVID-19. *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 55–59.
- Malinda, E., Sasmitha, N. V., Fitria, I., Arief, A., & Asyari, H. (2023). Analisis Manajemen Kinerja Guru Sekolah TK Little Muslim Depok. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(2), 84–92.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127–137.
- Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 207–228.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. *Forum Ilmiah*, 18(2), 279–290.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Mukhtar, M. (2015). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), 93917.
- Muliani, S., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Ppsu Di Salah Satu Kelurahan Daerah Jakarta Utara. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(03), 115–126.
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634.
- Negara, D. S. (2022). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 817–825.
- Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 38.
- Pilot, P., Adiwijaya, E. P., Imron, A., & Taswiyah, T. (2023). Dampak Organizational Citizenship Behaviour dan Implementasinya terhadap Penilaian Kinerja Guru. *AMAL INSANI (Indonesian Multidiscipline of Social Journal)*, 3(2), 90–107.
- Putri, K. E. S., Wahyuni, M. R., Hasibuan, W. F., & Mustika, D. (2024). Evaluasi Dan Penilaian Yang Adil Dalam Konteks Pendidikan Inklusi. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 143–155.
- Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah, M. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 215–232.
- Rokhmat, J., Muhaimi, L., Muntari, M., Harsanah, H., & Hikmah, R. L. (2022). Strategi Kepala Sekolah untuk Pengembangan OCB Guru dan Pegawai di SMKN 1 Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(3c), 1732–1744.

- Salsabila, K., Wahyudi, Z. Z., & Khairiyah, N. (2023). Evaluasi Pembelajaran Bahasa Indonesia Menggunakan Educandy Jenjang MI/SD. *JUPEIS: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(3), 42–48.
- Santiari, L. P., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–10.
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 191–208.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar metodologi penelitian. literasi media publishing.
- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1–14.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Sudiby, H. (2019). Kinerja Guru BK dalam Perencanaan Program Bimbingan dan Konseling Komprehensif. *JCOSE Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(2), 36–40.
- Susilo, D. P., Stevanus, K., & Yulia, T. (2023). Kinerja Pendidik Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Teologi Berita Hidup*, 5(2), 407–424.
- Wahyuningrum, S. N. (2021). Analysis of Non-Physical Work Environment, Reward, Punishment and the Influence on Work Discipline of Employee. *Admisi Dan Bisnis*, 21(3), 211–224.