

## **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU DI SEKOLAH PONDOK PESANTREN AL –IKHLAS TANJUNG SAKTI**

**Ramado Anuar**

Universitas Sriwijaya, Indonesia  
Email: ramadhoanuar@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) Bagaimana Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Sekolah Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti, 2) Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Sekolah Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 102 guru Pondok Pesantren Al-Ikhlas Tanjung Sakti. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji model. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan aruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti.

**Kata kunci:** kepuasan kerja; komitmen organisasi; organizational citizenship behavior (OCB)

### **Abstract**

*Study this aim for to find out and analyze 1) How is the Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers at Pondok School Pesantren Al-Ikhlas Tanjung Sakti, 2) How is the Effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers in Al-Ikhlas Tanjung Sakti Islamic Boarding School. Data collection techniques in this study used a questionnaire with a total of 102 teachers of Pondok Sakti Islamic Boarding School Al-Ikhlas Tanjung Sakti. Data analysis used multiple linear regression with model test. Results Study shows that satisfaction work influential positive and significant to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teacher at Cottage Al- Ikhlas Islamic Boarding School Cape magic . Commitment organization influential positive and significant influence on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers at Pondok Pesantren Al – Ikhlas Cape magic.*

**Keywords:** *Job Satisfaction; Commitment Organization; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## **Pendahuluan**

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya disekolah (Pebrianto et al., 2021). Hal ini dikarenakan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Guru dan Dosen merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Indonesia, 2005).

Selain hal tersebut diatas, keberhasilan sekolah pada dasarnya bergantung pada guru yang mau melampaui harapan peran guru secara sukarela (Dipaola & Tschannen-Moran, 2001). OCB adalah istilah yang tepat untuk menggambarkan perilaku sukarela tersebut. Pada awalnya, konsep OCB muncul dari pengalaman pribadi Dennis Organ pada tahun 1962. (Sabahi & Dashti, 2016) mengatakan OCB adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

Guru yang secara sukarela berusaha bekerja keras membantu peserta didik, rekan sejawat dan sekolah ketika melaksanakan tugas pembelajaran mencerminkan OCB. Guru di sekolah dengan OCB yang tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh inovatif, aktif membina kegiatan ekstra kurikuler, mau membantu peserta didik di luar jam kerjanya jika ada peserta didik yang memerlukan, tidak memberikan tugas-tugas kepada peserta didik terlalu berat. OCB di sekolah juga digambarkan dengan guru rajin memberikan pembelajaran, memanfaatkan waktu secara efisien, bekerja secara kolaboratif, serta lebih menekankan aktivitas-aktivitas profesional daripada kegiatan pribadi. Guru berusaha agar seluruh pihak yang terlibat di sekolah dapat diuntungkan. *OCB* juga didefinisikan sebagai perilaku individu yang sifatnya *functional*, pro social, extra-role yang diarahkan atau ditujukan kepada individu, kelompok dan atau organisasi (Alotaibi & Federico, 2017).

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2018: 364). OCB juga sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau kompensasi. Contohnya meliputi bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak istirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah (Afandi, 2018).

Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap *OCB*. Karyawan yang puas dari pekerjaannya umumnya bersikap timbal balik dengan perilaku positif, termasuk *OCB*. (Locke, 1976) yaitu sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang diakibatkan oleh penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang”. (Wirawan, 2013) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2019)

Seiring dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional sering disebut sebagai faktor yang membangun *OCB* (Ngunia et.al, 2017). Dikatakan bahwa karyawan yang berkomitmen lebih, cenderung terlibat dalam perilaku yang meningkatkan nilai dan mendukung organisasi. Dengan demikian, pengaruh positif antara Komitmen Organisasional dan *OCB* bisa diterima. Komitmen Organisasional sebagai identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi (Wirawan, 2013).

Penelitian tentang *OCB* diluar organisasi pendidikan sangat sering dilakukan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Risnanti et al., 2019), (Saraswati, 2017), (Waciko & Putrana, 2017), (Dewi & Ridwan, 2018), (Larasati, 2017), (Barata & Rini, 2017), (Mahayasa, 2018). Banyak penelitian tentang *OCB* dengan jelas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap *OCB*. Bukti menunjukkan bahwa *OCB* adalah konteks spesifik yang bervariasi dari satu jenis organisasi ke organisasi lainnya (Organ, 2006). Jadi faktor sikap kerja yang mempengaruhi *OCB* guru mungkin berbeda dengan yang didapat di organisasi lain. Perilaku organisasi di sekolah berbeda dengan organisasi yang ditemukan di lingkungan bukan pendidikan. Sekolah adalah organisasi layanan yang dikelola oleh profesional guru yang umumnya berkomitmen untuk melakukan yang terbaik bagi klien mereka (DiPaola et al., 2004).

Yayasan Pesantren Al-Ikhlas Tanjung Sakti merupakan salah satu lembaga Pendidikan Islam yang berlokasi di Desa Masambulau Kecamatan Tanjung Sakti, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. Sebagai pengelola lembaga pendidikan Islam, tentunya sumber daya manusia yang dimiliki harus dapat bekerja dengan baik agar tujuan organisasi tercapai. Peran *OCB* terhadap para karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan di yayasan tersebut.

Sekolah di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti memiliki jumlah guru 102 Orang, 9 orang guru dari RA/TK , 17 orang guru dari MI/SD , dan 40 orang guru dari MTS/SMP, dan 36 orang dari MA/SMA. Keterangan RA/TK= Raudhatul Athfal/Taman Kanak-kanak, MI/SD= Madrasah Ibtidaiyah/sekolah Dasar, MTS= Madrasah

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Sekolah Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti

Tsanawiyah/Sekolah Menengah Pertama, MA/SMA= Madrasah Aliyah/Sekolah Menengah Atas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada saat melakukan studi pendahuluan dan wawancara tanggal 8 Oktober 2020 dengan guru-guru di Sekolah di Pondok Pesantren Al – Ikhlas Tanjung Sakti, terdapat beberapa faktor yang mengindikasikan masih rendahnya OCB antara lain : dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Indikator Rendahnya OCB Pada Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti Pada tahun 2020**

Indikator OCB	Fakta OCB Rendah
<i>altruism</i> <i>Courtesy</i>	Kurangnya rasa saling membantu antar karyawan dengan sesama rekan sekerja masih kurang dalam membantu teman kerja sehubungan dengan pekerjaan dan seakan sibuk akan pekerjaan masing-masing
<i>Sportmanship</i>	Pembangunan yang dilakukan pondok pesantren membuat suasana tempat kerja menjadi bising yang membuat sistem ngajar mengajar terganggu
<i>civic cirtue</i>	banyaknya guru yang mengajar di beberapa tempat maka jika ada kegiatan-kegiatan yang di lakukan sering ada yang tidak bisa mengikuti atau pun berperan akan kegiatan tersebut
<i>conscientiousness</i>	serta masih adanya guru yang melanggar peraturan, seperti datang tidak tepat waktu, tidak memakai seragam yang telah tentukan

Sumber:Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti 2020

**Tabel 2**  
**Daftar Gaji Guru Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti Pada Tahun 2020**

No	Bagian	Jumlah Guru	Gaji Guru (Rupiah)
1	RA/TK	9	300.000-500.000
2	MI/SD	17	350.000-800.000
3	MTS/SMP	40	450.000-1.200.000
4	MA/SMA	36	500.000-1.500.000
	Jumlah	102	

Sumber : Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti 2020

Dari tabel 2 dapat dilihat Daftar Gaji di Sekolah Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti masih kurang dikarenakan gaji yang diberikan masih di bawah UMP Sumsel, dimana ini juga berdampak terhadap Kepuasan Kerja. bahkan masih banyak yang jauh di

bawah itu, pekerjaan yang di lakukan monoton, atasan jarang melakukan pengawasan secara langsung akan apa yang terjadi di lapangan sehingga membuat pekerjaan tidak sesuai dengan yang seharusnya, masih adanya rekan kerja yang kurang harmonis sehingga membuat dalam melakukan pekerjaan itu dilakukan masing-masing. Ini diketahui pada saat melakukan studi pendahuluan dan wawancara Oktober 2020 dengan guru-guru di Sekolah di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti.

Berikut tabel jumlah guru yang keluar Sekolah Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti 5 tahun terakhir.

**Tabel 3**  
**Data jumlah guru yang keluar di Sekolah Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti 5 tahun terakhir**

No	Tahun	Jumlah
1	2016	12
2	2017	9
3	2018	17
4	2019	7
5	2020	12
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>

Sumber : Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti(2020)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa Komitmen organisasi Sekolah di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti masih kurang, ini terlihat dari jumlah guru terbanyak yang keluar dari Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti yaitu pada tahun 2018 sebanyak 17 guru yang keluar, sedangkan yang paling sedikit yaitu pada tahun 2019 sebanyak 7 orang guru yang keluar, dan bahkan ada yang sudah belasan tahun menetap tetapi memutuskan untuk pindah, masih banyaknya guru yang menunggu perintah dulu dari atasan dalam melaksanakan tugasnya, belum adanya kebanggaan dari guru yang menjadi bagian dari organisasi.

Pola hubungan antara komitmen organisasional dengan OCB telah banyak dilakukan para peneliti terdahulu. (Alamsari & Laksmiwati, 2021) meneliti hubungan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada guru, dengan mengambil sebanyak 90 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada guru. Demikian juga penelitian (Wahyuni et al., 2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada OCB, (Bhagaskara et al., 2021) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada OCB.

Penelitian terhadap kepuasan kerja terhadap OCB telah dilakukan oleh (Rahayu et al., 2017), ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (Saepudin & Djati, 2019) membuktikan terdapat hubungan

# Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Sekolah Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti

yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Sementara (Sudarmo & Wibowo, 2018) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Analisis Pengaruh Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Sekolah Pondok Pesantren Al – Ikhlas Tanjung Sakti”

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap OCB.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dengan semua karyawan pada di Sekolah di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti, dan data skunder berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan OCB.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian sudah normal atau belum. Adapun hasil uji normalitas data, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39232396
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,041
	Negative	-,043
Test Statistic		,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022**

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai signifikan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB sebesar 0, 200 > 0,05, maka variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian terjadi multikolinearitas atau tidak. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Data**

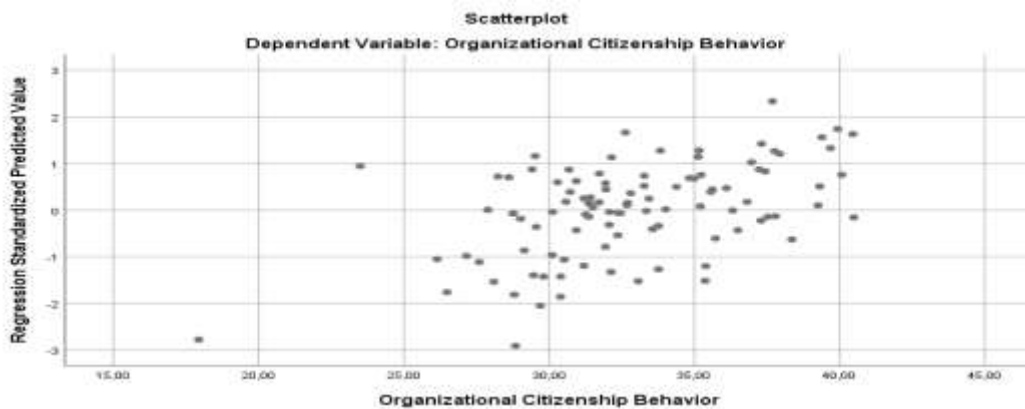
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	,995	1,005
	Komitmen Organisasi	,995	1,005

**Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022**

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel 4.11, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonearitas antar variabel yaitu antara variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB dalam model regresi.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan mengetahui apakah data yang digunakan terjadi heterokedastisitas atau tidak. Data yang baik adalah data yang tidak mengalami heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS Versi 25, sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heterodestisitas**  
**Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022**

Berdasarkan gambar 2 diketahui pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah data terjadi autokorelasi atau tidak. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi autokorelasi. Adapun hasil uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS Versi 25, sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<i>Model</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	1,842

**Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022**

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa hasil pengujian diperoleh nilai DW = 1,842, dl = 1,638 dan du = 1,718. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi autokorelasi dikarenakan  $dU < dW \leq 4 - dU$  atau  $1,718 < 1,842 \leq 2,158$ .

#### 5. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap OCB ( $Y$ ) digunakan teknik analisis berganda. Adapun hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS Versi 25, sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regersi Linear Berganda**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	13,979	3,316	
	Kepuasan Kerja	,471	,092	,448
	Komitmen Organisasi	,137	,061	,196

**Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022**

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,979 + 0,471X_1 + 0,137X_2 + e$$



Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai konstanta variabel OCB sebesar 13,979, nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,471 dan nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,137.

**6. Uji Korelasi (r)**

Uji korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil uji korelasi dengan menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Korelasi Data**

Correlations				
		Organization al Citizenship Behavior	Kepuasan n Kerja	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Organizational Citizenship Behavior	1,000	,462	,227
	Kepuasan Kerja	,462	1,000	,071
	Komitmen Organisasi	,227	,071	1,000
Sig. (1- tailed)	Organizational Citizenship Behavior	.	,000	,011
	Kepuasan Kerja	,000	.	,239
	Komitmen Organisasi	,011	,239	.
N	Organizational Citizenship Behavior	102	102	102
	Kepuasan Kerja	102	102	102
	Komitmen Organisasi	102	102	102

**Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022**

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai korelasi variabel kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,462, maka hubungan antara keduanya dianggap cukup. Nilai korelasi komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 0,227, maka hubungan di antara keduanya dianggap rendah.

**7. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Data**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,501 <sup>a</sup>	,251	,236	3,42642

**Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022**

Berdasarkan tabel 6 Nilai *R Square* (nilai koefisien determinasi  $R^2$ ) sebesar 0,251 artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki kontribusi sebesar 25,1% terhadap OCB, sedangkan sisanya 74,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Faktor lain yang dimaksud adalah disposisi individu dan motif individu, kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja (Afandi, 2018).

## 8. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variable ( $X_1$ ) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel (Y) yaitu OCB. Adapun hasil uji t dapat dilihat di tabel 4.16, yaitu:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis t**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4,216	,000
	Kepuasan Kerja	5,134	,000
	Komitmen Organisasi	2,245	,027

**Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022**

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil uji hipotesis t antar variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti. Hal ini karena nilai probabilitas kepuasan kerja kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti diterima.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti. Hal ini karena nilai probabilitas komitmen organisasi kurang dari 0,05 ( $0,027 < 0,05$ ). Artinya hipotesis kedua yang menyatakan Komitmen

Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti diterima.

### 9. Uji Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variable ( $X_1$ ) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama terhadap variabel (Y) yaitu OCB.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis F**

ANOVA <sup>a</sup>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	389,813	2	194,907	16,601	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1162,294	99	11,740		
	Total	1552,107	101			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja						

**Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2022**

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil uji hipotesis F antar variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai atau Signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , artinya hipotesis ketiga yang menyatakan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari a bab IV adalah:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan aruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan aruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Pondok Pesantren Al – Ikhlas Tanjung Sakti.

## BIBLIOGRAFI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. ed. Pandi Afandi*. Zanafa Pulishing.
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada guru di smk x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12.
- Alotaibi, Y. K., & Federico, F. (2017). The impact of health information technology on patient safety. *Saudi Medical Journal*, 38(12), 1173.
- Barata, P. C., & Rini, B. I. (2017). Treatment of renal cell carcinoma: current status and future directions. *CA: A Cancer Journal for Clinicians*, 67(6), 507–524.
- Bhagaskara, A. E., Afifah, E. N., & Putra, E. M. (2021). Pembelajaran dalam jaringan (daring) berbasis whatsapp di sd yapita. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 2(1), 13–23.
- Dewi, S. H., & Ridwan, R. (2018). Sintesis dan karakterisasi Nanopartikel Fe<sub>3</sub>O<sub>4</sub> Magnetik Untuk Adsorpsi Kromium Heksavalen. *Jurnal Sains Materi Indonesia*, 13(2), 136–140.
- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424–447.
- DiPaola, M., Tschannen-Moran, M., & Walther-Thomas, C. (2004). School principals and special education: Creating the context for academic success. *Focus on Exceptional Children*, 37(1), 1–10.
- Indonesia, P. R. (2005). Undang-Undang nomor 14 tahun 200 tentang. *Guru Dan Dosen*.
- Larasati, A. (2017). *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO) pada Guru*.
- Locke, J. (1976). *The Correspondence of John Locke*.
- Mahayasa, I. G. A. (2018). “*pengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizanship Behavior.*” : 71–86.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington Books.
- Pebrianto, P., Herpratiwi, H., & Fitriawan, H. (2021). Pengembangan Multimedia Pembelajaran Hari Raya Agama Buddha di Sekolah Minggu Buddhis Bodhisattva.

*Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1261–1270.

- Rahayu, F., Kawai, Y., Iwasaki, Y., Yoshida, K., Kita, A., Tajima, T., Kato, J., Murakami, K., Hoshino, T., & Nakashimada, Y. (2017). Thermophilic ethanol fermentation from lignocellulose hydrolysate by genetically engineered *Moorella thermoacetica*. *Bioresource Technology*, 245, 1393–1399.
- Risnanti, P., Kustiyah, E., & Widayanti, R. (2019). Analisis Kebangkrutan Perusahaan yang Terancam Delisting di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Operasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 1–16.
- Sabahi, A., & Dashti, N. (2016). The effect of emotional intelligence and job satisfaction on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 6(7), 475–480.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM*, 2(1), 123–136.
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 6(2).
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psycho Idea*, 16(1), 51–58.
- Waciko, K. J., & Putrana, I. W. P. (2017). Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali. *Soshum: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 125.
- Wahyuni, A., Utami, A. R., & Education, E. (2021). the Use of Youtube Video in Encouraging Speaking Skill. *Pustakailmu. Id*, 7(3), 1–9.
- Wibowo. (2019). “Manajemen Kinerja.” In *PT RajaGrafindo Persada*, 443.
- Wirawan, D. (2013). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian. *Jakarta PT. Rajagrafindo Persada*.

**Copyright holder:**

Ramado Anuar (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

