



# SCHOOL EDUCATION JOURNAL PGSD FIP UNIMED

Volume 12 No. 1 Juni 2022

The journal contains the result of education research, learning research, and service of the public at primary school, elementary school, senior high school and the university  
<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/school>



## MOTIF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN DI FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Abdul Murad<sup>1</sup>, Asih Menanti<sup>2</sup>  
Universitas Negeri Medan<sup>1,2</sup>

Surel: [abdulmur4d@gmail.com](mailto:abdulmur4d@gmail.com)

### ABSTRACT

This study aims to determine the level of OCB motives for HMJ FIP Unimed administrators. This research is a quantitative descriptive research that is *ex post facto*. The study was conducted on samples taken in total from the research population totaling 115 students of HMJ FIP Unimed management. OCB motif data collection uses a Likert scale and data analysis uses calculations that are not generalizations, but apply to research subjects. The results showed that the overall OCB motive of HMJ-HMJ administrators at FIP UNIMED was at a sufficient level. Based on the aspects of the OCB motive, it is known that the OCB motive in the prosocial aspect and the concern for the organization of HMJ FIP Unimed is of low level, while in the aspect of impression management it is at a sufficient level.

**Keywords:** Motive, OCB, Management, HMJ, at FIP Unimed.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motif *OCB* pengurus HMJ FIP Unimed. Penelitian merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat *ex post facto*. Penelitian dilakukan terhadap sampel yang diambil secara total dari populasi penelitian berjumlah 115 orang mahasiswa pengurus HMJ FIP Unimed. Pengumpulan data motif *OCB* menggunakan skala Likert dan analisis data menggunakan perhitungan yang tidak bersifat generalisasi, melainkan berlaku pada subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motif *OCB* pengurus HMJ-HMJ di FIP UNIMED secara keseluruhan berada pada tingkat cukup. Berdasarkan aspek-aspek motif *OCB* diketahui bahwa motif *OCB* pada aspek prososial dan aspek perhatian terhadap organisasi HMJ FIP Unimed termasuk tingkat kurang, sedangkan pada aspek manajemen impresi berada pada tingkat cukup.

**Kata Kunci:** Motif, *OCB*, Pengurus, HMJ, di FIP Unimed.

Copyright (c) 2022 Abdul Murad<sup>1</sup>, Asih Menanti<sup>2</sup>

✉ Corresponding author :

Email : [abdulmur4d@gmail.com](mailto:abdulmur4d@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.24114/sejgsd.v12i1.35344>

ISSN 2355-1720 (Media Cetak)

ISSN 2407-4926 (Media Online)

Received 13 Jan 2022, Accepted 25 Juni 2022, Published 26 Juni 2022

## PENDAHULUAN

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai Perilaku Kewargaan Organisasi. *OCB* adalah perilaku membantu dengan sukarela mengerjakan tugas/pekerjaan rekan organisasi untuk kepentingan rekan yang dibantu dan/atau untuk kepentingan organisasi. *OCB* merupakan perilaku individu yang memandang organisasi seperti milik sendiri dan kelompok kerja organisasi dipandang sebagai tim yang saling mendukung dan membantu. Sikap toleran aktif adalah sikap yang mendengarkan aneka pemikiran yang ada dan melingkupi dirinya serta menyerap aneka pemikiran tersebut secara kritis dan mempergunakannya sebagai bagian tak terpisahkan dari suatu proses pengambilan keputusan Sipayung Regina (2020). Konsep *OCB* tidak hanya dibutuhkan dalam dunia perusahaan, melainkan penting dikembangkan dalam dunia pendidikan seperti pada organisasi kemahasiswaan intra kampus, dan pada organisasi lain di lingkungan sivitas akademika. Kepemimpinan yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi lingkungan sivitas akademika Karo-Karo Demmu, Dkk. (2018). Mahasiswa merupakan bagian dari sivitas akademika (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi) yang menjadi fokus utama seluruh kegiatan kampus, yang meliputi kegiatan pembelajaran seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan pembentukan sikap; kegiatan penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Seluruh kegiatan ini bermuara pada upaya mendidik mahasiswa menjadi seorang ahli dalam bidangnya.

Mahasiswa di lingkungan Unimed mempunyai Organisasi Kemahasiswaan intra perguruan tinggi di tingkat universitas, disebut Senat Mahasiswa (Sema), di tingkat fakultas disebut Senat Mahasiswa Fakultas (Semaf), dan di tingkat Jurusan disebut Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Senat Mahasiswa Unimed di tingkat universitas menaungi aktivitas kemahasiswaan di Unimed dan wajib mengacu pada Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi. Organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi adalah wahana dan sasaran pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendaiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan Pendidikan tinggi (Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998). Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998 ini mengandung tiga hal penting, yaitu sebagai tempat yang mengandung aspek pembinaan wawasan dan pengetahuan mahasiswa, sebagai pengembangan intelektualitas mahasiswa, dan sebagai pengembangan integritas diri yang matang, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan Pendidikan Tinggi.

Menurut organisasi kemahasiswaan ditingkatkan peranannya sebagai perangkat perguruan tinggi dan sebagai wadah pengembangan diri mahasiswa (Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998). Oleh karenanya Unimed mempunyai tanggung jawab untuk menguatkan peran Senat Mahasiswa Unimed di tataran universitas, fakultas, dan jurusan, terlebih

bahwa organisasi Senat Mahasiswa juga berperan sebagai wadah pengembangan keterampilan berorganisasi, pengembangan kepemimpinan, dan pengembangan potensi diri mahasiswa. Kedudukan Organisasi Kemahasiswaan di Unimed merupakan organisasi non struktural,

Dari hasil pengamatan nonformal penulis sebagai pendidik di FIP Unimed sejak tahun 1985, tampak bahwa perilaku sebagian pengurus HMJ di lingkungan jurusan-jurusan yang terdapat di FIP UNIMED di dalam menjalankan fungsi dan perannya masih kurang aktif dan kreatif. Biasanya mereka aktif apabila ada kegiatan-kegiatan yang diprogramkan oleh jurusan. Perilaku demikian ini, dari hasil wawancara penulis pada beberapa pengurus dan ketua pengurus HMJ FIP Unimed, disebabkan oleh kesibukan mereka menghadapi tugas-tugas perkuliahan, disamping mereka kurang motivasi dan kurang memiliki motif yang sesuai (kurang cocok) dengan kebutuhan HMJ FIP Unimed. Kerap kali mahasiswa masuk menjadi pengurus organisasi HMJ FIP Unimed karena ikut-ikutan kawan dan/atau agar disebut mahasiswa yang *smart*.

Motif yang dimaksudkan cocok untuk menjadi pengurus HMJ FIP Unimed adalah motif yang sejalan dengan kebutuhan HMJ FIP Unimed sebagai organisasi kemahasiswaan intra kampus yang mempunyai tujuan dan fungsi pengembangan pribadi dan penguatan kualitas intelektualitas akademik pengurus maupun mahasiswa lainnya. Motif yang cocok tersebut yang tidak dapat diabaikan adalah motif prososial yang kuat, perhatian terhadap HMJ FIP Unimed yang tinggi, dan mempunyai motif untuk menciptakan impresi (kesan) diri dan kesan atas HMJ FIP Unimed yang positif.

Permasalahan perilaku berorganisasi

pengurus HMJ FIP Unimed yang kurang aktif-kreatif, kurang loyal, dan motif memasuki pengurus organisasi HMJ FIP Unimed yang kurang tepat, dapat dibina melalui pemberian informasi tentang pengetahuan-pengetahuan terkait dan pelatihan-pelatihan. Pembinaan pengurus dengan menggunakan konsep motif yang mengandung nilai-nilai prososial, perhatian, dan impresi diri dan impresi atas HMJ FIP Unimed, merupakan strategi yang tepat, oleh karena mengawali pembinaan melalui nilai-nilai karakter yang mendasar yang dibutuhkan oleh organisasi HMJ FIP Unimed.

Motif selalu ditempatkan sebagai antecedent, diantaranya yang utama untuk *OCB* adalah motivasi, kepribadian, sikap, kepemimpinan, karakteristik pekerjaan. Meskipun motif/motivasi merupakan antecedent *OCB*, namun sampai saat ini tidak banyak penelitian empirik yang dilakukan. Satu penelitian yang menonjol dan berhasil mengidentifikasi tiga motif yang memiliki relevansi khusus dengan *OCB* dilakukan oleh Rioux dan Penner (2001) (dalam Rino dan kawan-kawan, 2020;

Penelitian yang dilakukan oleh Kim *et. al.* (2013), yang dikembangkan oleh Rioux dan Panner (dalam Rino dan kawan-kawan, 2020) menginformasikan bahwa ada hubungan yang kuat antara motif nilai prososial dengan *OCB* yang diarahkan pada orang lain, dan pada motif keprihatinan organisasi dengan *OCB* yang diarahkan pada organisasi. Sementara itu, motif manajemen impresi memiliki hubungan yang lemah dengan *OCB*, dan beberapa penelitian menunjukkan bahwa motif manajemen impresi menyebabkan *OCB*, tetapi penelitian lain menunjukkan hubungan yang lemah untuk motif manajemen impresi dengan *OCB*. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

motif manajemen impresi berkorelasi/berpengaruh tidak konsisten terhadap *OCB*, sedangkan motif nilai prososial mempunyai hubungan dengan *OCB* yang ditujukan kepada orang lain maupun kepada organisasi.

Motif mahasiswa menjadi pengurus HMJ FIP Unimed merupakan dorongan yang menggerakkan mereka memasuki HMJ FIP Unimed. Tiga aspek motif *OCB* yang diidentifikasi oleh Rioux dan Penner (2001) di atas dipandang sesuai dengan kebutuhan HMJ FIP Unimed. Motif *OCB* aspek prososial dibutuhkan untuk tim kerja yang saling mendukung dan membantu, yang akan membawa HMJ FIP Unimed dapat menjalankan peran dan fungsinya dan mampu mencapai tujuan. Motif *OCB* aspek perhatian terhadap HMJ FIP Unimed, akan membawa HMJ FIP Unimed dalam situasi kerja yang lebih mudah dan lancar. Motif *OCB* aspek impresi akan membawa HMJ FIP Unimed menjadi dipercaya oleh pihak eksternal sebagai suatu organisasi yang handal di dalam menjalankan peran dan fungsinya serta dalam mencapai tujuannya. Kepercayaan ini berdampak pada perasaan berharga pada mahasiswa yang menjadi pengurus HMJ FIP Unimed.

Organisasi tentang kemahasiswaan intra kampus seperti HMJ menurut ketentuan pendidikan tinggi di Indonesia dan kondisi motif *OCB* pengurus HMJ-HMJ di lingkungan FIP Unimed, pada dasarnya memerlukan upaya pembinaan yang bersifat prevensi dan kurasi yang didasari oleh hasil penelitian empirik sebagai acuan standar pembinaan. Untuk perolehan data empirik tersebut, penulis meneliti “Motif *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan FIP UNIMED”. Motif *OCB* dimaksud meliputi

aspek motif prososial, motif perhatian organisasi, dan motif impresi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan data *ex post facto*. Penelitian dilakukan di lingkungan FIP UNIMED. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juli dan Agustus 2021, dan analisis data serta penyusunan laporan dilakukan pada bulan September hingga bulan November 2021. Populasi penelitian berjumlah 115 mahasiswa pengurus HMJ FIP Unimed, terdiri dari pengurus HMJ Jurusan Pendidikan Sekolah Dasar (PGSD) berjumlah 37 orang mahasiswa, pengurus HMJ Jurusan Pendidikan Masyarakat (PM) berjumlah 49 orang mahasiswa, dan pengurus HMJ Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan (PPB) berjumlah 29 orang. Sampel penelitian menggunakan sampel total dari populasi, yaitu berjumlah 115 orang mahasiswa pengurus HMJ FIP UNIMED. Pengumpulan data motif *OCB* menggunakan skala Likert, disusun berdasarkan motif *OCB* pada aspek prososial, aspek perhatian organisasi, dan aspek manajemen impresi. Aitem yang digunakan untuk mengungkap motif *OCB* pengurus HMJ FIP Unimed berjumlah 57 aitem. Analisis data untuk mengetahui tingkat motif *OCB* pengurus HMJ FIP Unimed secara menyeluruh dan berdasarkan aspek-aspeknya menggunakan analisis yang kesimpulannya berlaku untuk subjek penelitian, tidak bersifat generalisasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motif *OCB* mahasiswa menjadi pengurus HMJ FIP UNIMED ditampilkan pada tabel 1.

**Tabel 1. Motif *OCB* Mahasiswa Menjadi Pengurus HMJ FIP UNIMED**

Motif <i>OCB</i>	Kategori	Rata-rata Pencapaian
Keseluruhan	Cenderung Cukup	2,63
Aspek prososial	Kurang	2,55
Aspek perhatian organisasi	Kurang	2,52
Aspek manajemen impresi	Cukup	2,83

Tabel 1 di atas memperlihatkan empat hal berikut: 1. Tingkat motif *OCB* mahasiswa pengurus HMJ FIP UNIMED secara keseluruhan termasuk cukup, dengan pencapaian pada rata-ratanya 2,63. 2. Tingkat motif *OCB* pengurus HMJ FIP UNIMED pada aspek prososial termasuk kurang, dengan pencapaian pada rata-rata 2,55. 3. Tingkat motif *OCB* pengurus HMJ FIP UNIMED pada aspek perhatian organisasi termasuk kurang, dengan pencapaian pada rata-ratanya 2,52. 4. dan tingkat motif *OCB* pengurus HMJ FIP UNIMED pada aspek manajemen impresi termasuk cukup, dengan pencapaian pada rata-rata 2,83. Hasil penelitian secara keseluruhan (meliputi motif *OCB* aspek prososial, perhatian organisasi, dan manajemen impresi) yang menunjukkan termasuk cenderung cukup berarti bahwa mahasiswa pengurus HMJ FIP UNIMED mempunyai motif berorganisasi di HMJ FIP UNIMED dapat dikatakan cukup sesuai dengan kebutuhan HMJ FIP UNIMED. Motif *OCB* mahasiswa menjadi pengurus HMJ FIP UNIMED yang dikatakan sesuai mengacu pada fungsi organisasi kemahasiswaan di lingkungan UNIMED (Pedoman Akademik UNIMED Tahun 2019-2020).

Motif *OCB* mahasiswa menjadi pengurus HMJ FIP UNIMED secara keseluruhan yang termasuk dapat dikatakan

cukup, masih belum memberi cukup jaminan bagi efektivitas HMJ FIP Unimed. Oleh karenanya HMJ FIP Unimed memerlukan pembinaan agar dengan dukungan motif *OCB* yang tepat, maka HMJ FIP UNIMED menjadi organisasi internal kampus yang efektif dan anggota-anggota pengurus di dalamnya memperoleh kontribusi positif dalam pengembangan keterampilan berorganisasi, kepemimpinan, pendewasaan pribadi, integritas diri, dan berdampak pada prestasi akademis. Dalam bidang akademis, kontribusi HMJ FIP UNIMED terhadap pengurus-pengurusnya terjadi melalui pembicaraan, diskusi, dan belajar bersama saat mereka menyelesaikan tugas-tugas HMJ FIP Unimed seiring dengan menyelesaikan tugas-tugas perkuliahan. Sementara pendewasaan pribadi dan penguatan integritas diri diperoleh melalui proses memperoleh wawasan, pengetahuan, dan pengalaman-pengalaman hidup diantara sesama pengurus HMJ FIP Unimed. Mereka berinteraksi satu sama lain, melihat, mengamati lebih intens, membandingkan, menyerap, menalar, menolak atau sebaliknya menerima pandangan-pandangan teman-temannya sesama pengurus.

Mereka juga mengamati, merenungkan nilai-nilai, sikap-sikap, dan perilaku teman-teman yang menimbulkan dilema, lalu dalam situasi dilematis mereka memilih nilai-nilai, sikap-sikap, dan perilaku-perilaku yang dipandang baik, yang menghasilkan diri yang semakin matang dan *mengintegrated*. Motif *OCB* dalam aspek motif prososial pengurus HMJ FIP Unimed yang termasuk kurang, muncul dalam bentuk perilaku kurang suka membantu kesulitan atau kebutuhan-kebutuhan pengurus HMJ FIP UNIMED lain, terlebih apabila tidak diminta kesediaannya. Kalaulpun memberi bantuan,

bantuan diberikan dengan perasaan sedikit terpaksa atau karena adanya tekanan sosial dari sesama pengurus maupun pihak eksternal seperti dosen yang terlibat dalam HMJ FIP UNIMED. Sebaliknya apabila motif prososial pengurus HMJ FIP Unimed termasuk kuat, maka sikap mendukung dan perilaku membantu sesama pengurus diberikan dengan perasaan senang dan konsisten.

Motif *OCB* pada aspek perhatian terhadap organisasi HMJ FIP Unimed yang termasuk kurang, muncul dalam perilaku kurang berpartisipasi, kurang bersedia melaksanakan tugas dan kewajibannya, jarang menghadiri pertemuan-pertemuan yang diadakan HMJ FIP Unimed. Walaupun hadir biasanya cenderung kehadiran fisik, kurang memberi gagasan/pendapat. Sebaliknya, apabila motif perhatian terhadap organisasi HMJ FIP UNIMED tinggi, maka akan muncul perilaku partisipasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dalam memudahkan organisasi HMJ FIP Unimed mencapai tujuan. Anggota demikian ini meluangkan waktu dan tenaga, aktif memberikan ide-ide, dan memberi bantuan kepada pengurus dan HMJ FIP Unimed sebagai organisasi acuannya.

Motif *OCB* pada aspek manajemen impresi yang termasuk cukup, muncul dari perilaku pengurus HMJ FIP Unimed yang memerankan diri untuk tujuan memperoleh kesan positif atas dirinya, seiring untuk menciptakan kesan positif terhadap orang lain atas HMJ FIP Unimed. Perilaku memfokus untuk perolehan impresi positif atas diri muncul dalam perilaku seperti pencitraan diri sebagai mahasiswa aktif yang loyal pada orang lain dan organisasi. Impresi diri yang positif berdampak baik bagi pencitraan organisasi HMJ FIP Unimed. Profil motif *OCB* mahasiswa pengurus HMJ FIP Unimed

yang secara keseluruhan menunjukkan bahwa *OCB* mereka pada motif prososial dan motif perhatian organisasi termasuk kurang, sedangkan motif manajemen impresi termasuk cukup, mengindikasikan bahwa pengurus-pengurus HMJ FIP Unimed masuk menjadi pengurus didorong cukup kuat untuk tujuan memperoleh impresi diri sejalan dengan memberi impresi organisasi HMJ FIP Unimed yang positif. Namun di dalam proses menjadi anggota HMJ FIP Unimed tersebut, mahasiswa masih kurang bersedia untuk saling membantu sesama pengurus HMJ FIP Unimed. Hal ini diketahui dari motif *OCB* aspek prososial mereka di dalam berorganisasi di HMJ FIP Unimed yang termasuk kurang kuat. Mereka mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di HMJ FIP Unimed sekedar saja untuk menghindari kesan kurang baik.

Disamping pengurus-pengurus HMJ FIP Unimed dibutuhkan memiliki motif *OCB* aspek prososial, aspek perhatian organisasi, dan aspek manajemen impresi, HMJ FIP Unimed yang tinggi, yang membutuhkan pengurus-pengurus yang memiliki motif berprestasi dan motif berafiliasi yang termasuk tinggi. Sedangkan motif berkuasa lebih dibutuhkan oleh pengurus yang berperan sebagai ketua atau pimpinan pada level puncak ataupun madya. Motif berkuasa merupakan motif untuk mempengaruhi, mengendalikan orang lain, sehingga mampu membawa keperilaku yang sesuai dengan kebutuhan HMJ FIP Unimed yang efektif.

Disamping tinjauan melalui faktor motif *OCB*, pengurus HMJ FIP Unimed perlu melatih diri mengelola waktu kegiatan perkuliahan dan kegiatan di HMJ FIP Unimed dengan baik, sehingga kedua aktivitas ini dapat berjalan lancar. Keterampilan mengelola waktu dengan baik perlu

ditekankan, oleh karena memperhatikan hasil penelitian yang dilakukan oleh Menanti dan kawan-kawan (2017) yang menunjukkan bahwa kondisi mahasiswa program studi Bimbingan dan Konseling dalam menghadapi enam tugas wajib dari masing-masing mata kuliah, sebesar 30,81% menilai kondisi mereka kurang positif, 5,56% tidak positif, 32,83% cukup positif, 25,25% positif, dan 5,56% sangat positif. Sebaran persentase yang menunjukkan sebesar 30,81% termasuk kurang positif dan 5,56% tidak positif, penting dicermati dalam program pembinaan pengurus HMJ FIP Unimed.

## SIMPULAN

Motif *OCB* pengurus HMJ FIP Unimed secara menyeluruh termasuk cukup, demikian pula pada motif *OCB* aspek manajemen impresi. Sedangkan motif *OCB* pada aspek prososial dan aspek perhatian organisasi termasuk kurang. Profil tingkat motif *OCB* mahasiswa menjadi pengurus HMJ FIP Unimed ini menunjukkan perlu dilakukan pembinaan agar mereka memiliki motif *OCB* yang tepat. Pembinaan dapat dilakukan menggunakan metode pemberian informasi, melakukan *focus group discussion*, memberi pelatihan keterampilan-keterampilan tertentu berkenaan dengan kebutuhan HMJ FIP Unimed atas pengurus-pengurusnya seperti bagaimana menjadi pribadi yang *sportmanship*. Apabila di pengurusan HMJ FIP Unimed terdapat masalah-masalah pribadi yang mendalam yang berpengaruh negatif terhadap motif *OCB*, maka dapat menggunakan metode konseling individual untuk membantu mengentaskan masalah-masalah tersebut. Pembinaan dilakukan sejak awal perekrutan pengurus HMJ FIP Unimed, ketika ada

masalah di lingkungan internal dan eksternal yang terkait dengan efektivitas HMJ FIP Unimed, dan ketika anggota meminta kegiatan pengembangan diri.

## DAFTAR RUJUKAN

- Judge, T. A. & Robbins S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Karo-Karo Demmu, Dkk. 2018. *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Hasil Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Percut Sei Tuan*. Medan: SEJ (*School Education Journal*), 8(4), 327-332
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior. Tenth Edition*. Boston: McGraw-Hill
- Martaniah. 1984. *Motif Sosial: Remaja Suku Jawa dan Keturunan Cina di Beberapa SMA Yogyakarta*. Yogya: Gajah Mada University.
- Menanti, A. dan Kawan-Kawan. 2017. *Analisis Resiliensi ditinjau dari Tugas Perkuliahan dan Lokus Kontrol Mahasiswa Program Studi BK FIP UNIMED*. Hasil Penelitian. Medan: UNIMED
- Paul, H; Bamel, U. K.; Garg, P. 2016. *Employee Resilience and OCB: Mediating Effects of Organizational Commitment*. *VIKALPA. The Journal for Decision Makers*. 41 (41). *Indian Institute of Management, Ahmedabad SAGE Publications, Page 308-324*. <https://journals.sagepub.com/coronavirus>. Diakses Tanggal 30 Maret 2020.
- Rino dan Kawan-Kawan. 2020. *Perilaku*

*Organisasi: Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional untuk Kinerja Unggul.* Bandung: Refika.

- Sipayung, Regina. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sikap Yang Terarah Pada Pemikiran Yang Beragam Terhadap Performa Kreatifitas Guru Di Sekolah Sma St Maria Medan.* Medan: SEJ (*School Education Journal*), 10 (2), 162-167/
- Suzanna, A. 2017. *Pengaruh Orzanizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon.* Jurnal Logika, Vol. XIX, No. 1 April 2017. e-ISSN: 2442-5176. Halaman 42-50. <http://jurnal.uswagati.ac.id> Diakses Tanggal 4 Desember 2019.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.