

Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

(Studi Kasus : Guru Taman Kanak-Kanak Se-kecamatan Bandar Negeri Suoh,
Lampung Barat)

Aris Kustina^{1*}, Siti Patimah², Ahmaludin¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, Indonesia

*Correspondence: tinalambar2323@gmail.com

Abstrak.

Guru merupakan satu komponen yang sangat berperan dalam proses pembelajaran, dan secara langsung berperan dalam peningkatan kualitas belajar siswa dan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Dikatakan demikian karena penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang banyak ditentukan oleh faktor pendidik. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian guru dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 63 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kompetensi kepribadian guru (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni terdapat pengaruh kompetensi kepribadian guru (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 34,1persen. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 68,4persen. Terdapat pengaruh kompetensi kepribadian guru (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama – sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 69 persen. Berdasarkan olah data analisis melalui uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat serta terdapat hal yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru demi tercapainya tujuan organisasi.

Kata kunci: Kompetensi Kepribadian Guru, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru

Abstract.

The teacher is a component that plays a very important role in the learning process, and directly plays a role in improving the quality of student learning and has a very important role in achieving educational goals. It is said so because the implementation and success of the educational process at all levels is largely determined by educator factors. In carrying out its functions and duties, teachers are required to have qualified qualifications and abilities so that the quality of education provided to students gets optimal results. The research conducted was a quantitative descriptive research. This study used 63 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where the teacher's personality competence (X1) and work motivation (X2) are the independent variables and the teacher's organizational citizenship behavior (OCB) (Y) as the dependent variable. From the results of data processing, the hypothesis answers have been found, namely as follows; there is an effect of the teacher's personality competence (X1) on the organizational citizenship behavior (OCB) of the teacher (Y), with an influence level of 34.1percent. There is an influence of work motivation (X2) on organizational citizenship behavior (OCB) of teachers (Y) with an influence level of 68.4percent. There is influence of the teacher's personality competence (X1) and work motivation (X2) together on the teacher's organizational citizenship behavior (OCB) (Y) with an influence level of 69percent. Based on data analysis through hypothesis testing both partially and simultaneously it is stated that each independent variable has an influence on the dependent variable and there are things that need to be improved in order to improve teacher organizational citizenship behavior (OCB) in order to achieve organizational goals.

Keywords: *Teacher's Personality Competence, Work Motivation, Teacher's Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki andil dan peranan yang sangat besar dalam kemajuan dan perkembangan bangsa. Pendidikan diselenggarakan sebagai usaha dalam mewujudkan cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa (Hakim, 2016). Melalui pendidikan diharapkan potensi siswa dan siswi peserta didik dapat mengalami perkembangan, peserta didik dapat menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, berilmu, mandiri, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU RI Nomor 20 Tahun 2003). Pendidikan juga memberikan sumbangsih dalam menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Hamidah, 2022).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru memiliki peran dan kedudukan yang strategis dalam bidang pendidikan. Sebagai pendidik profesional guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Rinto Alexandro, M. M., Misnawati, M. P., & Wahidin, 2021).

Charmiati, P. G. H. A., & Surya, (2019) mendefinisikan OCB adalah suatu bentuk perilaku informal seseorang diluar perilaku formal, yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang ada didalamnya. Artinya, OCB merupakan perilaku di luar deskripsi pekerjaan yang merupakan tugas pokok dari karyawan namun dikerjakan

dengan sukarela dan memberi pengaruh positif bagi organisasi.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Prihatsanti, U., & Dewi, (2017) bahwa OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Perilaku ini bersifat suka rela karena berada di luar deskripsi pekerjaan yang diharuskan oleh instansi atau organisasi dan merupakan pilihan secara pribadi.

Guru yang seharusnya memperhatikan dan meningkatkan perilaku OCB guru guna meningkatkan kualitas sekolah terutama peserta didiknya, justru kualitas guru sendiri masih tergolong rendah. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Ajwan, 2020).

Pemerintah, dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan" pada tanggal 2 Mei 2002, dan lebih terfokus lagi, setelah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 Tentang Fungsi Sistem Pendidikan Nasional, bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Wardani, M. S., Nugroho, N. R. I., & Ulinuha, 2019).

Dalam pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) No 19 Tanggal 16 Mei Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan bahwa

“kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi aspek: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional”.

Untuk mencapai tujuan dan semua harapan tersebut pemerintah telah berusaha secara bertahap melengkapi segenap lembaga pendidikan dengan sarana dan prasarana yang memadai, mencakup juga pengadaan pendidik yang profesional. Selanjutnya diangkat pula pimpinan atau kepala sekolah yang kompeten. Hal ini ditandai dengan kemampuan mereka dalam mengelola, membimbing, mengarahkan, menggerakkan, dan membantu pendidik dalam mengatasi kesulitannya (Encu, A., & Sudarma, 2022).

Guru sebagai pendidik tidak hanya sebagai penyalur dan pemindah kebudayaan bangsa kepada generasi penerus, akan tetapi lebih dari itu yaitu Pembina mental, membentuk moral dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga keberadaannya kelak berguna bagi nusa dan (Sitanggung, 2013). Dengan demikian, guru dalam proses pembangunan dalam menduduki tempat yang maha penting apalagi bagi suatu bangsa yang sedang berkembang atau membangun, terutama untuk berlangsungnya kehidupan bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan adanya pergeseran nilai-nilai yang cenderung memberikan nuansa kehidupan yang baru.

Seorang guru TK yang profesional diharapkan memahami dan menguasai kompetensi yang menjadi tuntutan profesi yang dijalannya, sehingga dengan kompetensi yang baik maka seorang guru terutama guru TK dapat memenuhi dan melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Kompetensi guru akan terbentuk dengan maksimal jika didukung oleh kecerdasan emosi yang baik pula sehingga tujuan dari pendidikan yang diharapkan dapat tercapai.

Pada kenyataannya dunia pendidikan nasional sedang dihadapkan pada masalah yang mendasar. Di satu sisi dunia pendidikan dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa agar menjadi suatu sarana

yang dapat digunakan untuk mengembangkan potensi dari peserta didik untuk menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Selain itu, guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya masih terlihat belum maksimal. Guru masih kurang menyadari pentingnya untuk mengembangkan kompetensi guru yang dimiliki khususnya kompetensi kepribadian, sehingga pembelajaran yang berlangsung kurang optimal. Hal ini terlihat dari adanya krisis moral, krisis keteladanan, dan krisis spiritual yang sedang berlangsung di dalam kehidupan Negara kita.

Idealnya, guru yang memiliki OCB akan melakukan aktivitas yang menguntungkan, seperti dengan sukarela menyelesaikan tugas tambahan diluar tugas pokoknya sendiri tanpa mengharap penilaian dari orang lain ataupun penghargaan yang resmi dari sekolah (Annisa Safitri, N., & Muhibbin, 2022). Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik salah satunya adalah siswa usia sekolah dasar. Guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya harus memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian guru dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Bandar Negeri Suoh Lampung Barat. Variabel penelitian ini adalah Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini

adalah taman kanak-kanak sekecamatan Bandar Negeri Suoh Lampung Barat sebanyak 63 responden.

Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga didapat sampel berjumlah 63 responden. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat

pengaruh antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :
 Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$

H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y) diperoleh hasil sebagaimana dalam Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda $X_1, X_2 - Y$

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.140	2.758		3.676	.000
	X ₁	.116	.091	.121	1.269	.208
	X ₂	.880	.091	.920	9.957	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 10,140 + 0,116X_1 + 0,880X_2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kompetensi Kepribadian Guru sebesar satu point, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru akan meningkat sebesar 0,116 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru akan meningkat sebesar 0,880 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X₂ = 0,880 lebih besar daripada koefisien regresi X₁ = 0,116. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel Kompetensi Kepribadian Guru dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru pada Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Bandar Negeri Suoh Lampung Barat:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.933	3.771		5.020	.000
	X ₁	.561	.085	.584	6.598	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 2 didapat nilai thitung 6,598. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,671, maka thitung 6,598 > ttabel 1,671 sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kompetensi Kepribadian Guru (X₁) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y) dapat diterima. Jadi variabel Kompetensi Kepribadian Guru (X₁) berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kompetensi Kepribadian Guru (X₁) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y) adalah $Y = 18,933 + 0,561X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kompetensi Kepribadian Guru akan diikuti oleh naiknya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru pada Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Bandar Negeri Suoh Lampung Barat sebesar 0,561 point.

Kemudian pengaruh perhitungan antara variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Motivasi kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.918	2.594		3.438	.001
	X ₂	.791	.059	.827	13.479	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 3 didapat nilai thitung 13,479. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf

signifikan 0,05 yaitu 1,671, maka thitung 13,479 > ttabel = 1,671, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang

menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) Guru (Y) adalah $Y = 8,918 + 0,791X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru sebesar 0,791 point.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Kompetensi Kepribadian Guru Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1229.903	2	614.952	92.302	.000
Residual	552.981	60	6.662		
Total	1782.884	61			

Hasil pengujian F statistik menunjukkan Dari uji F didapat F hitung sebesar 92,302 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,153 maka Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi kepribadian guru dan variabel motivasi kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Bandar Negeri Suoh Lampung Barat. Variabel kompetensi kepribadian guru memiliki pengaruh sebesar 34,1% terhadap OCB guru, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 68,4% terhadap OCB guru. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 69% terhadap OCB guru. Persamaan regresi secara simultan adalah $Y = 10,140 + 0,116X_1 + 0,880X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu point dari variabel kompetensi kepribadian guru dan variabel motivasi kerja

akan diikuti oleh naiknya variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Bandar Negeri Suoh Lampung Barat sebesar 0,116 dan 0,880 point, secara berturut-turut. Namun, masih terdapat 31% dari variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini dapat mempengaruhi OCB guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajwan, L. R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Di Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.*
- Annisa Safitri, N., & Muhibbin, A. (2022). *Pengelolaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Pracimantoro Wonogiri.*
- Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi.*
- Encu, A., & Sudarma, M. (2022). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional.*
- Hakim, L. (2016). Pemerataan akses pendidikan bagi rakyat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 53–64.
- Hamidah, A. D. (2022). *Aktivitas Smatren*

- Ramadhan dalam Menumbuhkan Pendidikan Karakter Peserta Didik. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 1360–1366.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Rinto Alexandro, M. M., Misnawati, M. P., & Wahidin, M. P. (2021). *Profesi Keguruan (Menjadi Guru Profesional)*.
- Sitanggang, N. L. (2013). *Hubungan Disiplin Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri 1 Simpang Kiri Subulussalam Tahun Ajaran 2012/2013*.
- Wardani, M. S., Nugroho, N. R. I., & Ulinuha, M. T. (2019). *Penguatan Pendidikan Karakter dalam Proses Pembelajaran Bahasa Inggris*.