

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasar analisis data, uji hipotesis, dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut.

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,172. Apabila setiap komitmen organisasi meningkat satu satuan maka akan menyebabkan OCB meningkat sebesar 0,142. Komitmen organisasi mempunyai *t-value* 2,235 > *t* tabel 1,96 dan *P value* 0,026 < 0,05. Komitmen organisasi berpengaruh sempurna terhadap OCB karena *P value* < 0,05. Apabila komitmen organisasi meningkat, maka semakin meningkat pula OCB. Demikian juga sebaliknya, apabila komitmen organisasi pegawai menurun, maka semakin menurun pula perilaku OCB.
2. Kepribadian pegawai berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap OCB. Koefisien regresi kepribadian pegawai (-0,005). Setiap kepribadian pegawai menurun satu satuan maka akan menyebabkan perilaku OCB meningkat sebesar 0,005. Jika kepribadian meningkat satu satuan maka akan menyebabkan OCB menurun sebesar 0,005. Semakin ditingkatkan kepribadian pegawai SMK Santo Aloisius justru menyebabkan penurunan perilaku OCB. Hasil ini bisa dipengaruhi beberapa faktor antara lain budaya lokal yang sudah berjalan di SMK Santo Aloisius yakni persaudaraan kasih dan damai “*caritas et pax*”

sudah cukup kuat sehingga ketika dihadapkan dengan pemahaman baru menjadi tidak cukup diterima. Kepribadian pegawai mempunyai *t-value* $0,085 < t \text{ tabel } 1,96$ dan *P value* $0,932 > 0,05$. Kepribadian pegawai dalam penelitian ini tidak menjadi faktor yang memengaruhi munculnya OCB.

3. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai. Koefisien regresi kepercayaan pada pimpinan sebesar 0,381. Setiap kepercayaan pada pimpinan meningkat satu satuan maka akan menyebabkan OCB meningkat sebesar 0,382. Kepercayaan pada pimpinan mempunyai *t-value* $2,974 > t \text{ tabel } 1,96$ dan *P value* $0,003 < 0,05$. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh sempurna terhadap OCB pegawai karena *P value* 0,003. Apabila kepercayaan pada pimpinan meningkat, maka semakin meningkat pula OCB pegawai. Demikian juga sebaliknya, apabila kepercayaan pada pimpinan menurun, maka semakin menurunkan OCB.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,172. Setiap budaya organisasi meningkat satu satuan maka akan menyebabkan OCB pegawai meningkat sebesar 0,172. Budaya organisasi mempunyai *t-value* $1,967 > t \text{ tabel } 1,96$ dan *P value* $0,176 > 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB tetapi tidak signifikan karena *P value* $0,176 > 0,05$. Apabila budaya organisasi meningkat, maka semakin meningkat pula OCB pegawai tetapi tidak kuat. Semakin tinggi nilai X, semakin tinggi pula nilai Y dengan tingkat kemiringan atau *slop* landai

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,340. Setiap motivasi kerja meningkat satu satuan maka akan menyebabkan OCB pegawai meningkat sebesar 0,340. Motivasi kerja mempunyai *t-value* $2,446 > t$ tabel 1,96 dan *P value* $0,015 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh sempurna terhadap OCB pegawai karena *P value* 0,015. Apabila motivasi kerja meningkat, maka semakin meningkat pula perilaku OCB pegawai. Demikian juga sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai menurun, maka semakin menurun pula perilaku OCB pegawai.
6. Komitmen organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi komitmen organisasi adalah (-0,068). Setiap komitmen organisasi menurun satu satuan maka akan menyebabkan motivasi kerja meningkat sebesar 0,068. Setiap komitmen organisasi meningkat satu satuan maka akan menyebabkan motivasi kerja menurun sebesar 0,068. Semakin ditingkatkan komitmen organisasi SMK Santo Aloisius justru menyebabkan penurunan motivasi kerja. Demikian sebaliknya, semakin tidak ditingkatkan komitmen organisasi maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat. Komitmen organisasi mempunyai *t-value* $0,705 < t$ tabel 1,96 dan *P value* $0,481 > 0,05$. Komitmen organisasi pegawai di SMK Santo Aloisius tidak menjadi faktor dalam peningkatan motivasi kerja.
7. Kepribadian pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi kepribadian pegawai 0,044. Setiap

kepribadian meningkat satu satuan maka akan menyebabkan motivasi kerja meningkat sebesar 0,044. Apabila tingkat kepribadian pegawai semakin baik, maka motivasi kerja akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya apabila tingkat kepribadian pegawai buruk, maka akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai SMK Santo Aloisius Ruteng. Kepribadian pegawai mempunyai *t-value* 0,452 < *t* tabel 1,96 dan *P value* 0,651 > 0,05. Tingkat kepribadian pegawai SMK Santo Aloisius Ruteng ternyata belum mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan.

8. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Koefisien regresi variabel kepercayaan pada pimpinan sebesar 0,388. Setiap kepercayaan pada pimpinan meningkat satu satuan maka akan menyebabkan motivasi kerja pegawai meningkat sebesar 0,388 Kepercayaan pada pimpinan mempunyai *t-value* 2,256 > *t* tabel 1,96 dan *P value* 0,024 < 0,05. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh sempurna terhadap motivasi kerja pegawai karena *P value* 0,024. Apabila kepercayaan pada pimpinan meningkat, maka semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai. Demikian juga sebaliknya, apabila kepercayaan pada pimpinan menurun, maka semakin menurunkan motivasi kerja pegawai SMK Santo Aloisius Ruteng.
9. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Koefisien regresi budaya organisasi 0,563. Setiap peningkat satu satuan budaya organisasi maka akan menyebabkan

motivasi kerja pegawai meningkat sebesar 0,563. Budaya organisasi mempunyai *t-value* 3,171 > *t* tabel 1,96 dan *P value* 0,002 < 0,05. Budaya organisasi berpengaruh sempurna terhadap motivasi kerja pegawai karena *P value* 0,002. Apabila budaya organisasi meningkat, maka semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai. Demikian juga sebaliknya, apabila budaya organisasi menurun, maka semakin menurunkan motivasi kerja pegawai SMK Santo Aloisius Ruteng.

10. Komitmen organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap OCB melalui motivasi kerja. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (-0,023). Komitmen organisasi mempunyai *t-value* 0,687 < *t* tabel 1,96 dan *P value* 0,493 > 0,05 terhadap OCB melalui motivasi kerja. Pegawai yang bangga terhadap organisasi, memiliki kesediaan untuk berpihak dan memiliki kesetiaan pada organisasi.
11. Kepribadian pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB melalui motivasi kerja. Koefisien regresi variabel kepribadian pegawai sebesar 0,015. Kepribadian pegawai mempunyai *t value* 0,432 < *t* tabel 1,96 dan *P value* 0,666 > 0,05 terhadap OCB pegawai melalui motivasi kerja. Setelah pegawai meningkatkan kepribadian dengan baik, pegawai cenderung langsung meningkatkan perilaku OCB tanpa harus ada motivasi kerja terlebih dahulu.
12. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB melalui motivasi kerja. Koefisien regresi variabel kepercayaan pada pimpinan sebesar 0,132. Kepercayaan pada pimpinan

mempunyai *t value* $1,473 < t \text{ tabel } 1,96$ dan *P value* $0,141 > 0,05$ terhadap OCB pegawai melalui motivasi kerja. Setelah pegawai meningkatkan kepercayaan pada pimpinan dengan baik, pegawai cenderung langsung meningkatkan perilaku OCB tanpa harus ada motivasi kerja terlebih dahulu

13. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui motivasi kerja. Koefisien regresi variabel budaya organisasi 0,191. Budaya organisasi mempunyai *t value* $2,191 > t \text{ tabel } 1,96$ dan *P value* $0,029 < 0,05$ terhadap OCB pegawai melalui motivasi kerja. Setelah pegawai meningkatkan budaya organisasi, menyebabkan pegawai merasa termotivasi dalam bekerja untuk meningkatkan OCB.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk manajemen penyelenggara SMK Santo Aloisius

1. Menambah divisi LITBANG (Penelitian dan Pengembangan) SDM khusus pengembangan OCB pegawai. Program yang bisa dikembangkan antara lain pengembangan kepribadian dan peningkatan komitmen pegawai,
2. Menciptakan hubungan kerja dengan pegawai yang lebih harmonis berorientasi pada profesionalitas, pengakuan atas kinerja, kesediaan berpihak, keterbukaan, dan orientasi hasil.
3. Memberikan pelatihan dan mendorong pegawai meningkatkan kompetensi keahlian bersertifikat.

4. Program penguatan budaya organisasi dengan pendapaman spiritualitas khas Lembaga yakni persaudaraan kasih dan damai sebagai kekuatan sekolah sebagai faktor penting OCB.
5. Pemberian pengakuan atas pekerjaan pegawai, kesempatan berprestasi pegawai

5.2.2 Saran untuk pegawai SMK Santo Aloisius

1. Peningkatan *civic virtue* (parsisipasi sukarela, *courtesy*, *agreeableness*, untuk mempercepat tercapinya 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP).
2. Meningkatkan pengembangan diri untuk mendukung pemenuhan cakupan 8 Standar Nasional Pendidikan SMK Santo Aloisius (SNP).

5.2.3 Saran untuk peneliti selanjutnya

1. Menggunakan pengukuran dan teknik analisis yang lain dalam menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi OCB.
2. Melakukan penelitian pada objek yang lebih luas dari beberapa daerah lain yang memiliki budaya serta lingkungan kerja yang berbeda.
3. Menganalisis lebih lanjut faktor – faktor yang memengaruhi OCB pada jumlah *sample* yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*: Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Aldag, R., Reschke, W. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization*. Center for Organization Effectiveness. Inc 608/833-3332
- Alwisol (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bass, B. (1990). *Hand Book of Leadership (3rd ed)*. New York: Free Press.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja. Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I., Latan, H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrawati (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama
- Jogiyanto, Abdillah, W.,. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Joseph, F.H, Jr., Hult, G.T., Ringle.C.M., Sarstedt.M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE
- Kreitner, Robet dan Kinicki, Angelo. (2014), *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, Buku ke-2. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.(2005).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*: Bandung: Refika Aditama

- (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*: Bandung: Refika Aditama
- Markoczy, Xin.(2004), *The Virtues of Omission in OCB version 1.28*. <http://www.goldmark.org/livia>. Diakses 24 Agustus 2022
- Martinus, Br. (2012). *Biarlah Tunas itu tetap Tumbuh. 150 Tahun CSA berkarya di Indonesia (1982-2012)*. Yogyakarta: Natan's Offset
- McShane, Steven L.dan Mary Ann Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill
- Muhdar, H.M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Organisasi*. IAIN Sultan Amai Gorontalo: Sultan Amai Pres
- Nimran, U. (2004). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media
- Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pervin, L.A., Cervone, D., & John, O.P. (2010). *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian*. (Edisi Kesembilan). Jakarta: Kencana.
- Robbins, Stephen. P., Judge, Timothy. A., (2006), *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Edisi 5. Jagakarsa: Salemba Empat
- (2009), *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Edisi 8. Jagakarsa: Salemba Empat
- (2017), *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Edisi 16. Jagakarsa: Salemba Empat
- Sarwono, J. dan Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sekaran, U., Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business. In A Skill-Building Approach*. 7th ed. Chichester: Wiley
- (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. 6th ed. West Sussex, UK : John Wiley & Sons Ltd
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan ke-22*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE Universitas Indonesia

- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sunders, M., Lewis, P., Thornhill.A. (2016). *Reserch Methods for Business Student*. Seventh Edition. England: Harlow
- Suryani, N K. & FoEh, John. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Badung Bali: Nilacakra
- . (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Wibowo. (2017). *Budaya organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. (2009). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yusuf, S., Nurihsan, J. (2003). *Teori Kepribadian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,

Jurnal

- Arief. Y.P., Handriyono. A.S. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 12, No. 2 Mei2018. Hal 182-190

- Bateman, T.S. dan Organ, D.W. (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employees' Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26 (4) : 587- 595
- Chairilsyah, Daviq. (2012). Pembentukan Kepribadian Positif Anak Sejak Usia Dini", *Jurnal Educhild* Vol. 01 No.1
- Cohen & Vigoda, (2000). Do Good Citizen Make Good Organizational Citizenship? *Administration and Society*. Vol 32,596-624
- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 49–64. <https://doi.org/10.21831/jim.v12i2.11749>
- Dirks, K., & Skarlicki, D.(2004).Trust in leaders: Existing research and emerging issues. In Kramer, R., & Cook, K. (eds) Trust and distrust in organizations: *Journal International Dilemmas and approaches* (pp.21-40). New York: Russel Sage Foundation.
- Emmerik, IJ.H.v dan Euwema, Martin.C. (2007). Who is offering a helping hand? Associations between personality and OCBs, and the moderating role of team leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology* vol 22 No. 6, pp. 530-548
- Hendrawan, A., Sucahwati, H., & Indriyani. (2020). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Akademi Maritim Nusantara.*Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 2 Hal 39-48
- Huda, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Citayasa Perdana). *Jurnal Optima*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.33366/opt.v2i1.900>
- Julistia, Melly. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Pegawai Bagian Toko. *Jurnal AGORA* Vol. 3, No. 1, 138-144
- King, Eden B. George, Jennifer M dan Hebl, Michelle R. (2005). Linking Personality to Helping Behavior at Work: An Interactional Perspective *Journal of Personality*, 73:3, June 2005
- Konovsky, M.A. & Pugh, S.D. 1994. Citizenship and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, Vol. 37: 656-669.
- Kumar, K., Bakhshi, A., Rani, E. (2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 No 2, 73-81.

- Lubis, M.S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *EJurnal Apresiasi Ekonomi*. 3(2): 75-84
- Nabila Rahma Aidina, Unika Prihatsanti (2017). Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, Oktober 2017 Volume 6 (Nomor 4), halaman 137-142
- Nyhan, Ronald.C.,(2000). Changing The Pardigm Trust and Its Role in Public Sector Organizations. *Journal Of American Review of Public Administration*, Vol 30 No. 1, March 2000, Sage Publications Inc.
- (1999). Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Volume XVII. Number 1.
- Organ, D.W. (1990) The Motivational basis of Organizational Citizenship Behavior. In B.M Staw and L.L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behavior*, Vol. 12 (PP.43-72), JAI Press Greenwich, CT.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzei, S.B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, vol.82: 262-270.
- Podsakoff, P.M., Bachrach, D.G.,Baendoly, E., (2001). Attributions of the “Causes” of Group Performance as an Alternative Explanation of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Perfarmance. *Journal of Applied Psychology*, Vol 86.No. 6, 1285-1293
- Prihatsanti, Unika dan Rahma Kartika Sari Dewi.(2010). Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 7, No. 1, April 2010. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
- Sambung, Roby, Thoyib, Armanu. Afnan, Eka. dan Surachman. 2012. Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen, studi pada Universitas Palangka Raya, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 10 Nomor 1 Maret 2012, ISSN 1693-5241.
- Suryanantha, Sudibya dan Riana. (2016). Prediktor Organizational Citizenship Behavior Karyawan di The Breezes Bali Resort & Spa Seminyak. *E Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana 5.12:4083-4114

Smith, C.A.,D.W.Organ, J.P.Near.(1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedent. *Jornal of Applied Psychology*, Vol. 68 (4),P.653-663

Triyanto, Agus. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, Vol.7 No.4

William, T., & Roy Setiawan. (2013). Karyawan Terhadap Organization Citizenship Behavior Di PT. Cb Capital. *Jurnal Agora*, 1(1), 1–8.

Siregar, S., & Prasetyo, A. P. (2015). The Effect of the Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior in Distribution Office of Pln West Java and Banten Distribution Office. *Proceeding of Management*, 2(3), 2707

Thesis

Asterina, Dwi Ayu (2012). Hubungan Tipe Kepribadian dengan Perilaku asertif mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Thesis*: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Makalah

Jumadi (2006.) Kultur sekolah Pembelajaran Kontektual dalam KBK. *Makalah*

Undang-Undang /Peraturan:

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia No. 14. 2005. Tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia No. 20. 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)

Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No. 57. Tahun 2021. Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)