

Employee Communication dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Tenaga Pendidik

Irdam[✉], Sari Rahmadani

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

irdam.habibie1612@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of employee communication on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of educators at MAN 3 Padang in applying electronic learning technology during the Covid-19 pandemic. The data collection method in this study used a questionnaire filled out by 75 teacher respondents at MAN 3 Padang. This research verified the instruments using: the descriptive test, validity test, reliability test, and classical assumption test. Furthermore, reliability testing showed that Cronbach's alpha for all variables was above 0.6. For this reason, all of the above variables are declared reliable. The results of the classical assumption test found that the data is normally distributed with the asymp value. Sig. (2-tailed) of $0.810 < 0.05$. The data also found a tolerance value > 0.10 , and a VIF value < 10 . It means that multicollinearity between independent variables does not occur. There is no heteroscedasticity in the regression model because there is no clear pattern, and the points spread above and below the number 0 on the Y-axis. Thus, the heteroscedasticity test is fulfilled. Furthermore, to test the positive or negative effects, this study used a test using regression. Based on the results, there is a positive and significant influence of employee communication on organizational citizenship behavior (OCB) at MAN 3 Padang. Where the t-count obtained is greater than the t-table ($7.939 > 1.66488$) with a significantly higher level than alpha ($0.000 < 0.05$). It proves that communication can affect organizational citizenship behavior (OCB) and its impact on achieving organizational goals.

Keywords: Employee Communication, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Educator, Online Learning, Covid-19

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pegawai terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pendidik di MAN 3 Padang dalam penggunaan teknologi pembelajaran online di masa pandemi covid-19. Metode pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner yang diisi oleh 75 responden guru di MAN 3 Padang. Penelitian ini menguji instrument dengan menggunakan uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji validitas memiliki hasil perbandingan atas pertanyaan dari variable organizational citizenship behavior dan employee communication dinyatakan valid pada seluruh butir pertanyaan. Selanjutnya, uji reliabilitas menghasilkan bahwa cronbach's alpha untuk semua variable adalah diatas 0,6. Untuk itu seluruh variable diatas dinyatakan handal. Hasil uji asumsi klasik ditemukan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,810 < 0,05$. Data juga ditemukan nilai tolerance $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai VIF < 10 . Ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variable independen. Alasan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini disebabkan oleh tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi. Selanjutnya, untuk menguji pengaruh dalam penelitian ini digunakan uji regresi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi pegawai terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) di MAN 3 Padang. Dimana t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel ($7,939 > 1,66488$) dengan taraf signifikan lebih tinggi dari alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa komunikasi antara satu sama lain dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Komunikasi Karyawan, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Pendidik, Pembelajaran Online, Covid-19

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Saat ini dunia sedang dikejutkan dengan datangnya wabah COVID19 (Coronavirus Diseases-19) [1]. Wabah yang melanda semua orang di seluruh dunia yang diistilahkan dengan pandemi covid19 ini, sangat mempengaruhi kehidupan manusia di bumi tanpa terkecuali dunia pendidikan [2]. Pemerintah di belahan bumi manapun harus mengambil keputusan menutup sekolah untuk mengurangi kontak agar virus tidak menyebar. Indonesia diantaranya merupakan salah satu negara yang terdampak COVID-19.

Sebagai pengantisipasi penularan virus tersebut pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan, diantaranya isolasi mandiri, social and physical distancing hingga pembatasan sosial berskala besar (PSBB) [3]. Kondisi ini mengharuskan masyarakat untuk tetap stay at home, bekerja, beribadah dan belajar di rumah [4]. Kondisi demikian menuntut lembaga pendidikan untuk melakukan inovasi dalam proses pembelajaran. Salah satu bentuk inovasi tersebut ialah dengan melakukan pembelajaran secara online atau daring.

Pada tanggal 24 Maret 2020 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran COVID, dalam Surat Edaran tersebut dijelaskan bahwa proses belajar dilaksanakan di rumah melalui pembelajaran jarak jauh/ daring dilaksanakan untuk memberikan materi pembelajaran bagi siswa/mahasiswa [5]. Pembelajaran daring sendiri bertujuan untuk memenuhi standar pendidikan melalui pemanfaatan Teknologi Informasi dengan menggunakan perangkat komputer atau gadget yang saling terhubung antara mahasiswa dengan dosen [6]. Manfaatan teknologi tersebut pembelajaran bisa tetap dilaksanakan dengan baik [7]. Melalui teknologi informasi ini diharapkan pembelajaran bisa berjalan dengan baik mengingat masyarakat Indonesia saat ini mayoritas sudah menggunakan internet [8]. Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 1, menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya masyarakat, bangsa, dan negara (UU No. 20 Tahun 2003) [9].

Beberapa teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai media pembelajaran di antaranya dengan menggunakan e-learning. E-learning merupakan inovasi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran, tidak hanya dalam penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga perubahan dalam kemampuan berbagai kompetensi peserta didik [10].

Sistem e-learning generasi pertama cenderung berfokus hampir seluruhnya pada pengelolaan dan pengukuran proses pelatihan. Mereka menambahkan sedikit atau tidak ada nilai untuk proses pembelajaran. Selain itu, mereka tidak menyediakan sarana apa pun untuk mendukung proses produksi konten internal, melainkan mengandalkan perangkat kursus komersial. Sistem manajemen pembelajaran (LMS) ini terlihat tidak lebih dari landasan peluncuran untuk konten pihak ketiga yang akan dibeli atau dialihdayakan oleh organisasi. [11].

Elearning adalah suatu sistem pembelajaran yang memungkinkan tersampaiannya bahan ajar ke siswa dengan menggunakan media internet atau media jaringan komputer lainnya yang bisa diakses kapan pun dan di mana pun. E-learning, sebagai akibat langsung dari integrasi teknologi dan pendidikan, telah muncul sebagai media pembelajaran yang kuat terutama menggunakan teknologi internet. Signifikansi e-learning yang tidak dapat disangkal dalam pendidikan telah menyebabkan pertumbuhan besar-besaran dalam jumlah kursus dan sistem e-learning yang menawarkan berbagai jenis layanan. Dengan demikian, evaluasi sistem e-learning sangat penting untuk memastikan pengiriman yang sukses, penggunaan yang efektif, dan dampak positif pada peserta didik. Berdasarkan tinjauan

literatur yang intensif, model komprehensif telah dikembangkan yang memberikan gambaran holistik dan mengidentifikasi berbagai tingkat keberhasilan yang terkait dengan berbagai penentu keberhasilan [12].

Pada masa pandemi COVID-19 ini e-learning digunakan oleh semua tingkat pendidikan, baik TK, SD, SMP, SMA maupun Perguruan Tinggi dengan harapan proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik. Pembelajaran jarak jauh mahasiswa memiliki keleluasaan waktu belajar, dapat belajar kapan pun dan di mana pun [13]. Mahasiswa dapat berinteraksi dengan dosen menggunakan beberapa aplikasi seperti google classroom, video conference, telepon atau live chat, zoom maupun melalui whatsapp group [14]. Pembelajaran ini merupakan inovasi teknologi dalam dunia pendidikan untuk menjawab tantangan akan ketersediaan sumber belajar yang variatif. Keberhasilan dari suatu model ataupun media pembelajaran tergantung dari karakteristik peserta didiknya [15]. Dari semua literatur dalam e-learning mengindikasikan bahwa tidak semua peserta didik akan sukses dalam pembelajaran online. Ini disebabkan faktor lingkungan belajar dan karakteristik peserta didik. Media pembelajaran pada dasarnya telah banyak dikembangkan seperti pada pengembangan media berbasis ICT, dan juga pengembangan media berupa modul dan video pembelajaran. Dengan adanya kebijakan pembelajaran online maka penelitian merujuk pada pembahasan yang berkaitan dengan pembelajaran online dengan melibatkan e-learning, seperti yang ditemukan pada pembelajaran e-learning dijadikan sebagai alat bantu pada pembelajaran disekolah dan dimanfaatkan untuk meningkatkan aktifitas belajar siswa dalam pembelajaran online. E-learning mampu meningkatkan minat peserta didik yang mempelajari matematika dimana pembelajaran tidak berfokus pada guru dan juga ruang kelas berbeda halnya dengan pembelajaran yang sebelumnya monoton. Penggunaan media e-learning membuat peserta didik sangat antusias dan memberikan pengalaman baru [16].

Sebagai tenaga pendidik, kita perlu memperhatikan dan meningkatkan komunikasi dalam menjalin hubungan baik. Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud [17]. Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang ke orang lain, baik langsung atupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal [18]. Selain itu hal yang berpengaruh terhadap komunikasi salah satunya adalah organizational citizenship behaviour (OCB) [19].

Organizational citizenship behaviour (OCB) dapat didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara agregat mempromosikan berfungsi organisasi secara efektif [20]. OCB menjelaskan kegiatan dan perilaku yang

diperlukan dari karyawan oleh para pemimpin untuk mencapai target dan tujuan bersama mereka. Misalnya, membantu karyawan baru di tempat kerja, meningkatkan alur kerja kemajuan, bekerja dengan jam tambahan, berkontribusi pada acara perusahaan, dan memberikan saran yang berguna untuk pengembangan organisasi. Telah diamati bahwa gaya kepemimpinan (transformasional dan transaksional) secara positif memengaruhi OCB, dan karyawan terlihat cenderung merespons pemimpin yang berorientasi pada hubungan dan transformasi [21].

Kepemimpinan telah dianggap penting di banyak bidang dan organisasi terkait OCB [22]. Efek positif dari kepemimpinan transformasional pada OCB telah ditemukan dalam pengaturan organisasi industri. Bawahan mereka juga meniru perilaku mereka dan menjadi suportif dan kooperatif satu sama lain. Pemimpin menguraikan cara karyawan mengembangkan karakteristik pekerjaan mereka. Dilakukan penekanan pada bagian pemimpin untuk mempromosikan perilaku kewargaan organisasi yang kuat untuk mendapatkan keuntungan dari efek optimisnya. Korelasi antara kepemimpinan dan OCB telah diidentifikasi di sektor perbankan dan manufaktur untuk meningkatkan kinerja [23].

Sangat penting bagi para pemimpin akademis di institusi untuk memusatkan perhatian pada OCB untuk melindungi karyawan terampil mereka dari kehilangan. Untuk mencapai keberhasilan, berbagai upaya harus dilakukan untuk meningkatkan perilaku inovatif para pemimpin akademik yang tidak hanya meningkatkan produktivitas organisasi tetapi juga meningkatkan inovasi dan kreativitas di antara anggota. OCB memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan perilaku kerja yang inovatif karena OCB memajukan transformasi sumber daya, kesejahteraan masyarakat, inovasi, dan kemampuan beradaptasi lembaga [24].

OCB menjelaskan kegiatan dan perilaku yang diperlukan dari karyawan oleh para pemimpin untuk mencapai target dan tujuan bersama mereka. Misalnya, membantu karyawan baru di tempat kerja, meningkatkan alur kerja kemajuan, jam kerja tambahan, berkontribusi dalam acara perusahaan, dan memberikan saran yang berguna untuk pengembangan [25]. Telah diusulkan dalam penelitian sebelumnya bahwa para pemimpin dapat membantu meningkatkan, membentuk, dan mempertahankan budaya organisasi yang diinginkan yang dapat memengaruhi perilaku kerja yang inovatif dengan menghasilkan perangkat nilai bersama yang baru [26]. Pemimpin dapat menghasilkan dan menangani budaya organisasi yang memajukan inovasi, dan dapat membentuk budaya organisasi yang membantu inovasi.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Organizational citizenship behaviour (OCB) merupakan perilaku individu yang bersifat bebas dan sukarela, tidak hanya berkaitan dengan sistem penghargaan dan secara

keseluruhan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Organizational Citizenship Organizational (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja [27].

Sejumlah penelitian telah difokuskan pada asosiasi kepemimpinan dan perilaku kerja yang inovatif atau bagaimana inovasi individu telah dilihat pada gaya kepemimpinan. Meskipun, ini awalnya dimaksudkan untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan daripada perilaku kerja inovatif mereka [28].

OCB ini melibatkan beberapa perilaku yang meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Pendapat lainnya mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela di tempat kerja yang dilaksanakan oleh karyawan secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan sehingga organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh karyawan akan meningkatkan berfungsiya organisasi. Penelitian ini membahas mengenai peningkatan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Tenaga Pendidik di MAN 3 Padang dalam inovasi teknologi di masa pandemi Covid-19.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MAN 03 Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Pegawai Negri Sipil di lingkungan MAN 3 Padang. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, seberapa banyak sampel yang tersedia, maka sebanyak itu sampel yang digunakan, yaitu sebanyak 75 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan dengan Sampel Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling Jenuh berbeda dengan sensus karena sensus populasinya besar sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang relative kecil meskipun keduanya sama-sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sample. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah dengan menggunakan koesioner dan angket.

Penelitian ini melakukan pengujian instrument dengan menggunakan uji deskriptif, uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya untuk menguji pengaruh positif atau negatif didalam penelitian ini digunakan pengujian dengan menggunakan regresi, dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana, Y adalah organizational Citizenship Behaviour (OCB), a adalah konstanta nilai Y pada saat semua variable bernilai 0, b1 merupakan kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X1, e adalah suku kesalahan (berdistribusi normal dengan rata-rata nol, untuk tujuan perhitungan, e diasumsikan nol).

3. Hasil dan Pembahasan

Pertama, dilakukan uji validitas. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variable organizational citizenship behavior dan employee communication dinyatakan valid pada seluruh butir pertanyaan. Selanjutnya dilakukan pengujian reabilitas dengan hasil seluruh instrumen atas variable penelitian menunjukkan bahwa cronbach's alpha untuk semua variable adalah diatas 0,6. Untuk itu seluruh variable diatas dinyatakan handal.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik untuk memastikan persamaan regresi yang difungsikan tepat dan valid. Sebelum melakukan analisa regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka harus melakukan beberapa uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sudah terbebas dari penyimpangan asumsi dan memenuhi ketentuan untuk mendapatkan linier yang baik.

Hasil uji asumsi klasik ditemukan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,810 < 0,05$. Data juga ditemukan nilai tolerance $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variable independen. Bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Selanjutnya, dilakukan uji statistic deskriptif. Berikut ini merupakan hasil uji linear berganda, yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Employee	52,697	10,638			4,953	,000
Communication	1,230	,155	,681		7,939	,000

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 52,697 + 1,230 X1 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 52,697. Artinya, jika Employee diabaikan (0), maka OCB (Y) nilainya adalah 52,697. Koefisien regresi variabel employee communication sebesar 1,230. Artinya, jika employee communication ditingkatkan satu satuan maka OCB (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,230. Koefisien Regresi (β) X1 sebesar 1,230. Artinya, jika employee communication ditingkatkan/ dinaikkan satu-satuan maka Nilai Perusahaan mengalami kenaikan sebesar 1,230 satuan.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis adalah sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel, dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya. Tujuan uji hipotesis adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Uji hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut. Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang dilakukan adalah uji (t) atau uji parsial, dan uji (r^2) atau uji determinasi.

Selanjutnya, dilakukan uji t. Uji t dimaksud untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini terdapat 2 cara membandingkan antara: Jika probabilitas signifikansi kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh antara variabel X dengan Y. Jika probabilitas signifikansi besar dari 0,05 atau nilai t hitung $<$ dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh antara variabel X dengan Y. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 2 Uji Hipotesis

Model	t	Sig.
(Constant)	4,953	,000
Employee Communication	7,939	,000

Berdasarkan Hasil penelitian yang di uji menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis maka ditemukan employee communication berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) tenaga pendidik di MAN 3 Padang karena didapatkan employee communication sebesar 7,939 dibuktikan dengan tingkat signifikansi lebih besar dibandingkan alpha sebesar ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variable employee communication secara parsial berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di MAN 3 Padang.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh independent variable dalam model

terhadap dependent variable, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R.Square
1	,681	.463

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh angka R Square sebesar 0,463 atau 46,3%, hal ini menunjukkan bahwa persentas eemployee communication terhadap variabel dependen OCB sebesar 0,463 atau 46,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan intrepretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yaitu employee communication berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). Disarankan bagi employee MAN 3 Padang, dalam upaya meningkatkan dukungan organisasi terhadap organizational sertadiharapkan pimpinan mampu memperhatikan kecerdasan emosional dan employee communication karena terbukti memberikan pengaruh yang besar terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) tanpa mengabaikan variabel lain yang tidak diteliti.

Daftar Rujukan

- [1] Andini, I., Safitri, N. A. N., & Hendri, H. (2022). Analisis Efek Pandemi Covid-19 Terhadap Pendidikan di Indonesia. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 196-204.
- [2] Thaha, A. F. (2020). Dampak covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(1), 147-153.
- [3] Artanti, A., & Adinugraha, H. H. (2020). Strategi Pemasaran Word Of Mouth Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Pada Produk Home Industri Mie Eblek Desa Kasepuhan). *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(2).
- [4] Febriani, N. S. (2020). Preferensi Media Sosial Generasi Milenial pada Tingkat Pengetahuan Calon Legislatif. *Nyimak: Journal of Communication*, 4(1), 89-107. <http://dx.doi.org/10.31000/nyimak.v4i1.2225>
- [5] Karlina, D. A. (2020). Mengenal dampak positif dan negatif internet untuk anak pada orang tua. *Jurnal Pasca Dharma Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 53-56. <https://doi.org/10.17509/jpdpm.v1i2.24002>
- [6] Zetino, J., & Mendoza, N. (2019). Big data and its utility in social work: Learning from the big data revolution in business and healthcare. *Social Work in Public Health*, 34(5), 409-417. <https://doi.org/10.1080/19371918.2019.1614508>
- [7] Maatuk, A. M., Elberkawi, E. K., Aljawarneh, S., Rashaideh, H., & Alharbi, H. (2022). The COVID-19 pandemic and E-learning: challenges and opportunities from the perspective of students and instructors. *Journal of Computing in Higher Education*, 34(1), 21-38. <https://doi.org/10.1007/s12528-021-09274-2>
- [8] Astini, N. K. S. (2020). Pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran tingkat sekolah dasar pada masa pandemi covid-19. *Lampuhyang*, 11(2), 13-25. <https://doi.org/10.47730/jurnallampuhyang.v11i2.194>
- [9] Keet, C. M., Ławrynowicz, A., d'Amato, C., Kalousis, A., Nguyen, P., Palma, R., ... & Hilario, M. (2015). The data mining optimization ontology. *Journal of web semantics*, 32, 43-53. <https://doi.org/10.1016/j.websem.2015.01.001>
- [10]Gherheş, V., Stoian, C. E., Fărăciu, M. A., & Stanici, M. (2021). E-learning vs. face-to-face learning: Analyzing students' preferences and behaviors. *Sustainability*, 13(8), 4381. <https://doi.org/10.3390/su13084381>
- [11]Al-Fraihi, D., Joy, M., & Sinclair, J. (2020). Evaluating E-learning systems success: An empirical study. *Computers in human behavior*, 102, 67-86. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.08.004>
- [12]Zhafira, N. H., Ertika, Y., & Chairiyaton, C. (2020). Persepsi mahasiswa terhadap perkuliahan daring sebagai sarana pembelajaran. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1981>
- [13]Hariani, P. P., Wastuti, S. N. Y., Mahdalena, L., & Barus, W. I. (2020). Pemanfaatan e-learning pada pembelajaran jarak jauh di masa pandemi covid-19. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 3(2), 41-49. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fbiblicouns.v3i2.4656>
- [14]Habibi, I. (2020). Implementasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Daring (Whatsapp Group, Google Classroom Dan Zoom Meeting) Di SMP MBS Al Amin Bojonegoro. *Cendekia*, 12(2), 161-178. <https://doi.org/10.37850/cendekia.v12i2.134>
- [15]Tian, M., Kusmindari, C. D., & Hardini, S. (2021). Ruang Belajar Online Sebagai Implementasi Pembelajaran Daring Pada Murid Sekolah Dasar Muhammadiyah 22 Meranjang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Bina Darma*, 1(1), 43-56. <https://doi.org/10.33557/pengabdian.v1i1.1341>
- [16]Nakayama, H., Leichty, A. R., & Sinha, N. R. (2022). Molecular mechanisms underlying leaf development, morphological diversification, and beyond. *The Plant Cell*. <https://doi.org/10.1093/plcell/koac118>
- [17]Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 246-259). <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.320>
- [18]Angraeni, D. K. (2021, June). Keterampilan Komunikasi Pendidikan Dalam Pembelajaran Online Pada Masa Pandemi Covid-19: Bahasa Indonesia. In Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya (No. 4, pp. 16-27). <https://doi.org/10.33363/sn.v0i4.112>
- [19]Janadari, M. P. N., Sri Ramalu, S., & Chuah, C. W. (2018). Measurement of organizational citizenship behaviour; reliability and validity in Sri Lankan context. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9. <http://doi.org/10.4038/kjhrm.v13i1.45>
- [20]Javed, S., Malik, A., & Alharbi, M. M. H. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *PSU Research Review*, 4(3), 189-207. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>
- [21]Zhang, H., Liu, Z., & Wang, Y. (2020). How transformational leadership positively impacts organizational citizenship behavior in successful Chinese social work service organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 30(3), 467-485. <https://doi.org/10.1002/nml.21391>
- [22]HERMAWAN, H., THAMRIN, H. M., & SUSILO, P. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Performance: The Role of Employee Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1089–1097. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1089>
- [23]Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhamena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment,

- transformational leadership and work motivation on employee performance. International Journal of Law and Management, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/ijlma-03-2017-0026>
- [24]Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. Sage Open, 10(1), 2158244019898264. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- [25]Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2018). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. Technological Forecasting and Social Change, 133, 156–167. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.03.017>
- [26]A. Sya'bania and M. Churiyah, "A Bibliometric Analysis of Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *J. Syntax Transform.*, vol. 3, no. 5, pp. 608–620, May 2022, doi: 10.46799/JST.V3I5.559.
- [27]Jia, X., Chen, J., Mei, L., & Wu, Q. (2018). How leadership matters in organizational innovation: A perspective of openness. *Management Decision*, 56(1), 6–25. <https://doi.org/10.1108/md-04-2017-0415>
- [28]Sobandi, B., Hidayat, N., & Harijanto, S. (2021). PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Melalui Penguanan Iklim Organisasi Dan Adversity Quotient. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 9(2), 114-122. <https://doi.org/10.33751/jmp.v9i2.4234>