



Analisis Kepercayaan Guru SMP Swasta di Kabupaten Tangerang

Syafa'at Ariful Huda¹, Muhammad Suhardi², Nurimani³, Yatha Yuni⁴

^{1,3,4}Program Studi Pendidikan Matematika, STKIP Kusumanegara Jakarta

²Universitas Pendidikan Mandalika

Corresponding Author. Email: syafaathuda@yahoo.com

Abstract: The purpose of this study is to analyze the effect of organizational justice on the trust of Tangerang Regency private junior high school teachers. In the analysis will get more detailed results related to organizational justice variables with the indicators and trust with the indicators. This research used SEM (Structural Equation Model) method. Data collection technique used a questionnaire. The sample of this study involved 273 people through random proportional selection. Data were analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling in inferential statistics. The results of this study indicate that there was a direct effect of organizational justice on the confidence of Tangerang regency private junior high school teachers. The dominant indicators of organizational justice variables which contributed was neutrality at 18.26%, while the dominant trust variable which contributed was consistency at 23.71%.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kepercayaan guru SMP swasta Kabupaten Tangerang. Dalam analisis akan didapatkan hasil yang lebih detail terkait dengan variabel keadilan organisasi dengan indikatornya dan kepercayaan dengan indikatornya. Penelitian ini menggunakan metode SEM (Structural Equation Model). Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner. Sampel penelitian ini adalah 273 orang dengan pemilihan proporsional acak. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan model persamaan struktur dalam statistik inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap kepercayaan guru SMP swasta Kabupaten Tangerang. Indikator yang dominan variabel keadilan organisasi yang berkontribusi adalah kenetralan sebesar 18,26% sedangkan pada variabel kepercayaan yang dominan berkontribusi adalah konsistensi sebesar 23,71%.

Article History

Received: 07-05-2020

Revised: 12-06-2020

Published: 04-07-2020

Key Words:

Trust, Teacher, Organizational Justice.

Sejarah Artikel

Diterima: 07-05-2020

Direvisi: 12-06-2020

Diterbitkan: 04-07-2020

Kata Kunci:

Kepercayaan, Guru, Keadilan Organisasi.

How to Cite: Huda, S., Suhardi, M., Nurimani, N., & Yuni, Y. (2020). Analisis Kepercayaan Guru SMP Swasta di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(2). doi:<https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2590>



<https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2590>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Pendahuluan

Organisasi kerjasama dan pembangunan Eropa (OECD) merilis analisa peringkat sekolah-sekolah global yang menempatkan Indonesia di urutan 69 dari 76 negara (*PISA Results in Focus*, 2015). Sedangkan Dilihat dari sisi pendidikan, *PISA (Program for International Student Assessment)* tahun 2015 yang menunjukkan Indonesia baru bisa menduduki peringkat 69 dari 76 negara. Posisi tersebut termasuk dalam level bawah dibandingkan dengan negara lain misalnya, Malaysia (52), Bahrain (57), Brazil (60), Hongkong (2), dan Singapore (1) (*PISA Results in Focus*, 2015). Ini sangat memprihatinkan bahwa pendidikan Indonesia tertinggal dari Negara lainnya.



Hal ini membuktikan bahwa kualitas pembelajaran di Indonesia adalah rendah (Belawati & Zuhairi, 2007), oleh karena itu maka harus ditindaklanjuti dengan serius guna mengejar ketertinggalannya dengan negara-negara lain. Usaha mengejar ketertinggalan adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Lembaga pendidikan menjalankan tugasnya untuk mencerdaskan anak didik sebagaimana yang diharapkan orang tua dan bangsa. Lembaga pendidikan merupakan sebuah organisasi yang mengelola pendidikan yang mempunyai tujuan tertentu, untuk bisa mencapai tujuannya, oleh karena itu organisasi ini perlu di kelola dengan baik dan benar.

Merupakan halangan apabila terjadi hubungan yang kurang baik diantara pengelola pendidikan, baik antar sesama guru, antara kepala sekolah dan guru atau antara pengurus dan kepala sekolah dan guru, oleh karena itu lembaga pendidikan memerlukan keharmonisan agar semua tugas bisa dilaksanakan dengan sempurna. hal ini menunjukkan pentingnya kehadiran kepercayaan. Kepercayaan dipandang sangat penting dalam lembaga pendidikan (Iqbal, Aziz, & Tasawar, 2012; Oplatka, 2009) demi menciptakan pelayanan yang baik dan menyenangkan terhadap publik atau konsumen untuk mencapai kesuksesan sebuah lembaga pendidikan (Sjahrudin & Sudiro, 2013).

Tugas utama seorang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1 yakni mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UUD 1945, 2005). Kehadiran guru dalam kegiatan pembelajaran adalah berperan penting yang tidak bisa ditawar (Nurkhasanah, 2019), karena manusia adalah makhluk yang sering berubah pikiran, emosi dan imannya, oleh karena itu manusia yang sudah sanggup menjadi guru (bisa digugu dan ditiru) seharusnya memiliki kepercayaan.

Kepercayaan, setiap orang yang bekerja memerlukan kepercayaan karena kepercayaan sangat penting bagi manusia. kepercayaan adalah keinginan dalam menggantungkan diri pada lembaga kekuasaan yang didasarkan pada harapan positif berupa tindakan dan perhatian (Vosselman & Meer-kooistra, 2009). Kepercayaan sebagai suatu pengharapan positif bahwa pihak lain tidak akan melalui perkataan, tindakan atau keputusan, mengambil kesempatan melukai pihak lain. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak guru yang dalam melaksanakan tugas tidak terpenuhi pengharapan positifnya, artinya kepercayaan dalam sekolah swasta masih rendah (a.h. Hafizh, 2017). Untuk menunjang keperluan hidup anggota organisasi, memerlukan kepercayaan. Dengan demikian dampak dari pada kepercayaan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Access, Usikalu, Ogunleye, & Effiong, 2015).

Pada tahun 2019 banyak ditemukan kasus terkait dengan kepercayaan guru yang di salah gunakan oleh kepala sekolah di lembaga pendidikan, khususnya pada SMP di Kabupaten Tangerang. guru yang percaya kepada kepala sekolah akan tetapi kepala sekolah melakukan pemecatan sepihak tanpa alasan yang jelas (a.g. Kosrudin, 2017). Belum lagi pemecatan yang dialami oleh guru honorer yang sebenarnya hanya menyampaikan aspirasinya semata di masa demokrasi (a.h. Hafizh, 2017). Guru sudah sangat percaya pada kepala sekolah dalam hal kebijakan yang berjenjang sesuai prosedur dan tidak semena-mena, akan tetapi yang terjadi adalah sebaliknya. Ditambah dengan penyalahgunaan dalam jabatan kepala sekolah dalam penggunaan dana bos, guru sudah memberi kepercayaan dan lagi-lagi yang terjadi tidak sesuai harapan (a.g. Kosrudin, 2017; a.h. Hafizh, 2017; Huda, 2018). Kepercayaan yang timbul akan mengefektifkan dan mengefisienkan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karena guru percaya bahwa apapun yang dilakukan kepala sekolah ataupun rekannya tidak akan merugikan (Mollering, 2006). Keadilan organisasi dan kepercayaan merupakan faktor penting dalam menjalankan organisasi.



Selain itu ada faktor lain yang dapat menjadikan lembaga pendidikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien yaitu keadilan organisasi. Keadilan organisasi adalah persepsi seseorang atas keadilan di dalam organisasi, yang meliputi persepsi atas bagaimana keputusan dibuat terkait dengan distribusi hasil dan persepsi keadilan atas keluaran itu sendiri. Dimana ada tiga aspek yang mencakup keadilan organisasi, yaitu 1. keadilan distributif (hasil yang mereka terima dari organisasi), 2. keadilan prosedural (kebijakan atau proses dalam mencapai sesuatu yang telah diatur oleh organisasi), dan 3. keadilan interaksional (bagaimana cara memelihara dan mengimplementasikan pengambilan keputusan dalam organisasi. Sederhananya keadilan organisasi dibutuhkan dan penting dalam berorganisasi sehingga dapat memunculkan kepercayaan antara seluruh stakeholder dalam pelaksanaan tugas-tugas. Senada dengan kalimat diatas keadilan organisasi dapat menjadi prediktor dan memberi pengaruh terhadap kepercayaan organisasi (Sirin, 2016). Keadilan organisasi adalah perlakuan organisasi atau pimpinan terhadap guru, baik dalam bentuk peraturan untuk penetapan pembayaran gaji (*procedural justice*) maupun dalam melaksanakan dan menyalurkan pembayaran gaji menurut persepsi guru (Greenberg, 1987). Tentu perlakuan pimpinan atau organisasi berpengaruh pada guru jika perlakuan mereka baik maka timbal balik baik sikap, kerja, dan melaksanakan tugas akan baik pula.

Melihat keterangan di atas, bahwa ternyata keadilan organisasi adalah sangat penting, maka penelitian ini menguji seberapa besar variabel dapat mempengaruhi lahirnya kepercayaan pada guru. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah guru pada SMP Swasta di Kabupaten Tangerang, Banten. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membantu kepada pemangku kepemimpinan sekolah untuk mampu menumbuh kembangkan kepercayaan guru, kemudian dimulai dari lahirnya kepercayaan, maka keberhasilan dan kesuksesan sekolah dengan mudah segera tercapai.

Keadilan organisasi adalah persepsi seseorang atas keadilan di dalam organisasi, yang meliputi persepsi atas bagaimana keputusan dibuat terkait dengan distribusi hasil dan persepsi keadilan atas keluaran itu sendiri. Dimana ada tiga aspek yang mencakup keadilan organisasi, yaitu; (1) Keadilan distributif (hasil yang mereka terima dari organisasi); (2) Keadilan prosedural (kebijakan atau proses dalam mencapai sesuatu yang telah diatur oleh organisasi); dan (3) Keadilan interaksional, bagaimana cara memelihara dan mengimplementasikan pengambilan keputusan dalam organisasi. Sederhananya keadilan organisasi dibutuhkan dan penting dalam berorganisasi sehingga dapat memunculkan kepercayaan antara seluruh stakeholder dalam pelaksanaan tugas-tugas. Senada dengan kalimat diatas keadilan organisasi dapat menjadi prediktor dan memberi pengaruh terhadap kepercayaan organisasi (Sirin, 2016). Kepercayaan yang timbul akan mengefektifkan dan mengefisienkan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karena guru percaya bahwa apapun yang dilakukan kepala sekolah ataupun rekannya tidak akan merugikan (Mollering, 2006). Keadilan organisasi dan kepercayaan merupakan faktor penting dalam menjalankan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka diduga terdapat pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap kepercayaan. Semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi kepercayaan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode survei dengan pendekatan kausal (Chetty, n.d.). Analisis data akan menggunakan statistik inferensial dengan metode SEM dengan LISREL 8.80 (Chiu & Wang, 2014). untuk mengetahui pengaruh langsung dari tiap-tiap variabel penelitian. Untuk mendapatkan persepsi dari responden setiap variabel penelitian



dibangun konstruk dan indikator yang berfungsi sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner (Goldbeck & Schmitz, 2001; Valero et al., 2007). Pendekatan penelitian dengan metode kuantitatif deskriptif ini digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas (*independent variabel*) yang digunakan terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Dengan SEM dapat diketahui secara detail kontribusi dari indikator masing-masing variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Tangerang. Mengingat bahwa populasi bersifat homogen yang jumlahnya cukup besar, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian dihitung berdasarkan teknik Slovin (Ainissyifa, 2012; Morris et al., 2005). Berdasarkan perhitungan dengan teknik Slovin jumlah sampel yang digunakan adalah 273 guru sekolah. Adapun teknik pengambilan sampel sejumlah 273 orang tersebut penulis menggunakan teknik *proportional random sampling* (Creswell, 2014; Hirzel & Guisan, 2002; Taylor & Madow, 2012) atau acak, yaitu teknik pengambilannya tidak sistematis, namun secara acak dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing sekolah. Tujuan utamanya adalah agar semua populasi terwakili. Jika pengambilan contoh tidak secara acak, maka tidak dapat dijamin bahwa keseluruhan populasi dapat terwakili. Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengambil sampel adalah menetapkan populasi terjangkau yaitu seluruh guru di Kabupaten Tangerang yang berjumlah 864 orang, membuat nomor dan jumlah kerangka sampling 864 orang, yaitu dengan cara menulis nomor urut 1 sampai 864, memilih 273 orang sampel penelitian yang ditetapkan secara acak sederhana dari 864 orang yang ada.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan instrumen angket sebagai instrumen penelitian. Terdapat dua variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini, yaitu: (1) keadilan organisasi (X1); dan (2) kepercayaan (X2). Analisis deskriptif digunakan untuk penyajian data, ukuran sentral dan ukuran penyebaran. Data juga akan menjelaskan skor terendah, skor tertinggi, mean, median dan modus, standar deviasi dan rentang skor. Supaya data dapat dilihat dengan jelas dan teratur maka data yang terkumpul akan diperlihatkan melalui bentuk daftar histogram frekuensi dan sebaran angka. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Untuk melihat indikator-indikator dalam setiap variabel, dilakukan perhitungan setiap sub indikator dengan menggunakan uji normalitas dengan alat bantu komputer program *Microsoft Excel*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

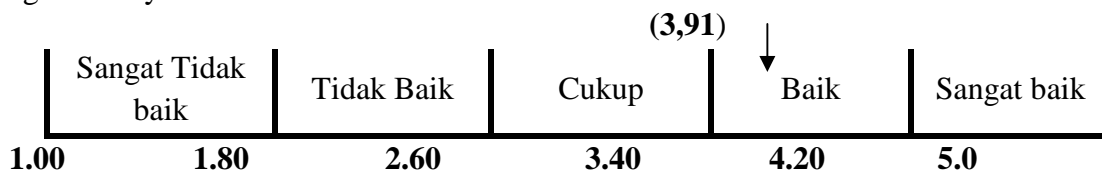
Deskripsi Variabel Kepercayaan

Hasil perhitungan terhadap variabel kepercayaan, didapatkan nilai rata-rata skor 3,91. Dengan demikian indikator frekuensi kepercayaan memiliki kategori yang baik.

Tabel 1. Rekapitulasi Kepercayaan (X₂)

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Integritas (IN)	3.92	Baik
Kompetensi (KM)	3.98	Baik
Konsistensi (KS)	3.88	Baik
Loyalitas (LY)	4.03	Baik
Katerbukaan (KN)	3.77	Baik
Kepercayaan	3.91	Baik

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai kepercayaan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor total untuk kepercayaan adalah 3.91. Rata-rata skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya telah ditentukan.



Tabel 2. Kontribusi Indikator Kepercayaan

No.	Indikator Kepercayaan	Nilai Indikator	Persentase
1.	Integritas	19.646	19.63 %
2.	Kompetensi	20.975	20.96 %
3.	Konsistensi	23.731	23.71 %
4.	Loyalitas	18.355	18.34 %
5.	Keterbukaan	17.373	17.36 %

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa indikator yang paling besar dalam memberikan kontribusi mempengaruhi variabel lainnya adalah indikator konsistensi dengan persentase 23.71% sedangkan yang memberikan kontribusi terkecil adalah indikator keterbukaan dengan persentase 17.36%.

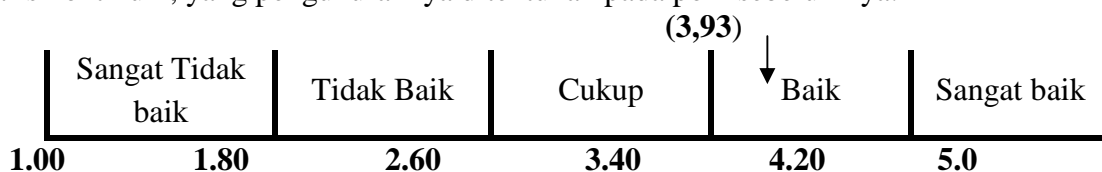
Deskripsi Variabel Keadilan Organisasi

Hasil perhitungan terhadap variabel keadilan organisasi, didapatkan nilai rata-rata skor 3.93. Dengan demikian indikator frekuensi keadilan organisasi memiliki kategori yang baik.

Tabel 3. Rekapitulasi Keadilan Organisasi (X₁)

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Persamaan (PR)	3.85	Baik
Kebutuhan (KB)	3.92	Baik
Hak Berpendapat (HP)	3.97	Baik
Transparansi (TR)	3.99	Baik
Kenetralan (KN)	3.91	Baik
Kedudukan (KD)	3.96	Baik
Keadilan Organisasi	3.93	Baik

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai keadilan organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor total untuk keadilan organisasi adalah 3.93. Rata-rata skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan pada poin sebelumnya.





Tabel 4. Kontribusi Indikator Keadilan Organisasi

No.	Indikator Keadilan Organisasi	Nilai Indikator	Persentase
1.	Persamaan	20.795	17.32 %
2.	Kebutuhan	18.297	15.24 %
3.	Hak Berpendapat	20.968	17.46 %
4.	Transparansi	18.82	15.67 %
5.	Kenetralan	21.926	18.26 %
6.	Kedudukan	19.271	16.05 %

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator yang paling besar dalam memberikan kontribusi mempengaruhi variabel lainnya adalah indikator kenetralan dengan persentase 18.26% sedangkan yang memberikan kontribusi terkecil adalah indikator kebutuhan dengan persentase 15.24%.

Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepercayaan sebesar (35,8%), artinya variabel keadilan organisasi dapat meningkatkan kepercayaan guru SMP swasta di Kabupaten Tangerang sebesar (35,8%). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa adanya pengaruh antara keadilan organisasi dengan kepercayaan. keadilan organisasi dapat menjadi prediktor dan memberi pengaruh terhadap kepercayaan organisasi. (Sirin, 2016; Wong, Ngo, & Wong, 2006; Zeinabadi & Salehi, 2011). Maka dalam hal ini terutama sekolah dan guru agar dalam pelaksanaan kelembagaan dapat berjalan bersama dalam rangka memajukan kualitas sekolah. masing-masing pengaruh dari variabel keadilan organisasi terhadap indikator persamaan (PM) sebesar (0,97), pengaruh dari variabel keadilan organisasi terhadap indikator kebutuhan (KB) sebesar (0,89), pengaruh dari variabel keadilan organisasi terhadap indikator hak berpendapat (HP) sebesar (0,98), pengaruh dari variabel keadilan organisasi terhadap indikator transparansi (TR) sebesar (0,91), pengaruh dari keadilan organisasi terhadap indikator kenetralan (KN) sebesar (0,99), pengaruh dari variabel keadilan organisasi terhadap indikator kedudukan (KD) sebesar (0,92). Selanjutnya analisis dari *LISREL Estimates (Maximum Likelihood)* menunjukkan bahwa indikator yang berkontribusi dominan pada variabel keadilan organisasi yaitu kenetralan (KN) sebesar (18,26%).

Hubungan yang kedua antara variabel kepercayaan dengan indikatornya. Masing-masing pengaruh dari variabel kepercayaan terhadap indikator integritas (IN) sebesar (0,93), pengaruh dari variabel kepercayaan terhadap indikator kompetensi (KM) sebesar (0,98), pengaruh dari variabel kepercayaan terhadap indikator konsistensi (KS) sebesar (1,02), pengaruh dari variabel kepercayaan terhadap indikator loyalitas (LY) sebesar (0,88), pengaruh dari variabel kepercayaan terhadap indikator keterbukaan (KT) sebesar (0,85). Selanjutnya hasil analisis dari *LISREL Estimates (Maximum Likelihood)* menunjukkan bahwa indikator yang berkontribusi dominan pada variabel kepercayaan yaitu konsistensi (KS) sebesar (23,71%).

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap kepercayaan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,36. Ini memberikan makna keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap kepercayaan. Terkait pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kepercayaan hasil penelitian ini senada dengan pendapat Yeliz Sirin mengatakan: “keadilan organisasi dapat menjadi *predictor* dan memberi pengaruh terhadap kepercayaan organisasi (Sirin, 2016). Keterangan tersebut menjelaskan bahwa



keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepercayaan. Dengan demikian hal tersebut memperkuat hasil penelitian ini.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini bahwa keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap kepercayaan. Artinya, perbaikan dan peningkatan keadilan organisasi akan meningkatkan kepercayaan guru. Selanjutnya dalam proses dan pelaksanaan pembelajaran serta interaksi antara guru dan tenaga kependidikan hendaknya memperbaiki, meningkatkan dan mengimplementasikan sikap persamaan, kebutuhan, hak berpendapat, transparansi, kenetralan dan kedudukan sesama rekan guru. Dalam hal ini sikap yang bisa diterapkan diantaranya; (1). Memperbaiki kualitas keadilan prosedural, metode dan pendekatan yang dilakukan dalam mengambil keputusan; (2). Pengambilan keputusan dilakukan sekolah harus mempertimbangkan harapan dan kebutuhan guru; (3). Hak berpendapat dalam lembaga pendidikan sangat penting karena merupakan hak setiap guru dalam proses pengambilan keputusan; (4). Membangun integritas sekolah yang baik melalui seluruh stakeholder, jajaran pimpinan, pihak manajemen, dan yayasan sehingga dapat menimbulkan kepercayaan guru.

Saran

Adapun saran yang disampaikan dari hasil penelitian ini yakni hendaknya guru SMP Kabupaten Tangerang; (1). Meningkatkan proses pembelajaran agar sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan; (2). Meningkatkan kepercayaan dalam interaksi pembelajaran baik dengan kepala sekolah dan khususnya dengan guru lainnya di sekolah; (3). Meningkatkan keadilan organisasi dan kepercayaan dalam proses pembelajaran di sekolah; (4). Memperbaiki dan meningkatkan sikap transparansi, memenuhi kebutuhan, loyalitas, keterbukaan, menyenangkan pekerjaan, mendukung pekerjaan, budi pekerti yang baik dan saling menolong sesama rekan guru dalam proses pembelajaran.

Daftar Pustaka

- a.g. Kosrudin. (2017). Teacher's Kabupaten Tangerang. *Unpublished Manuscript, Kosrudin Paper, Record Series 28/07/34 Box 45, Head of The District Education Office Archives, Kabupaten Tangerang.*
- a.h. Hafizh, F. (2017). OCB in School. *Unpublished Manuscript, Fahd Hafizh Paper, Record Series 15/04/30 Box 34, Ibnu Sina Private Junior High School Archives, Kabupaten Tangerang.*
- Access, O., Usikalu, O., Ogunleye, A. J., & Effiong, J. (2015). Organizational Trust , Job Satisfaction and Job Performance Among Teachers in Ekiti State , Nigeria . By. *British Open Journal of Psychology, 1(1), 1–10.*
- Ainissyifa, H. (2012). The Influence of Technology Utilization Toward. *Journal of Applied Sciences Research, 8(4), 2133–2136.*
- Belawati, T., & Zuhairi, A. (2007). Open and Distance Learning : A case study at Open University). *International Review of Research in Open and Distance Learning, 8(1), 1–15.*
- Chetty, S. (n.d.). The Case Study Methode for Research in small and medium. *International Small Business Journal, 15(1), 73–85.*
- Chiu, B. H. C. W., & Wang, C. (2014). The Relationship Among Academic Self-concept , Learning Strategies , and Academic Achievement : A Case Study of National



- Vocational College Students in Taiwan via SEM. <https://doi.org/10.1007/s40299-014-0194-1>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (V. Knight, Ed.) (Fourth Edi). California: SAGE Publications, Inc.
- Goldbeck, L., & Schmitz, T. G. (2001). Comparison of three generic questionnaires measuring quality of life in adolescents and adults with cystic ® brosis : The 36-item short form health survey , the quality of life pro ® le for chronic diseases , and the questions on life satisfaction. *Quality of Life Research*, *10*(2), 23–24.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories, *12*(1), 9–22.
- Hirzel, A., & Guisan, A. (2002). Which is the optimal sampling strategy for habitat suitability modelling. *Ecological Modelling*, *157*, 331–341.
- Huda, A. (2018). The Influence of Managerial Skill and Creativity on Decision Making in Public Junior High Schools of Tangerang City And Regency. *Research in Social Science and Technology*, *3*(2), 79–92. Retrieved from <http://www.ressat.org/index.php/ressat/article/view/324>
- Iqbal, H. K., Aziz, U., & Tasawar, A. (2012). Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Evidence from Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, *19*(9), 1348–1354. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2012.19.09.750>
- Mollering, G. (2006). *Trust: Reason, Routine, Reflexivity*. Oxford: Elsevier.
- Morris, M. J., Larson, S. M., Ditullio, M., Chu, E., Siedlecki, K., Verbel, D., ... Scher, H. I. (2005). Fluorodeoxyglucose Positron Emission Tomography as an Outcome Measure for Castrate Metastatic Prostate Cancer Treated with Antimicrotubule Chemotherapy, *11*(9), 3210–3217.
- Nurkhasanah, S. (2019). Penerapan Model Pembelajaran Inkuiri untuk Meningkatkan Aktifitas Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Kelas IX.A SMP Negeri 1 Gangga. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, *5*(1), 47-53. doi:<https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1393>
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching. *International Journal of Educational Management*, *23*(5), 375–389. <https://doi.org/10.1108/09513540910970476>
- PISA Results in Focus*. (2015). Retrieved from www.oecd.org/pisa
- Sirin, Y. (2016). Organizational Justice, Organizational Trust and Organizational Identification Perceptions of Physical Education Teachers. *International Journal of Business and Social Science*, *7*(2), 126–133.
- Sjahrudin, H., & Sudiro, A. (2013). Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia). *European Journal of Business and Management*, *5*(9), 95–105.
- Taylor, P., & Madow, W. G. (2012). Elementary Sampling Theory. *Technometrics*, *10*(3), 621–622. <https://doi.org/10.1080/00401706.1968.10490610>
- UU 1945. (2005). UU RI No 14 Tahun 2005 (pp. 1–54). Jakarta.
- Valero, A., Alonso, J., Ferrer, M., Herdman, M., Monclffls, L., Sastre, J., ... Mullol, J. (2007). Health-related quality of life in allergic rhinitis: comparing the short form ESPRINT-15 and MiniRQLQ questionnaires, *62*, 1372–1378. <https://doi.org/10.1111/j.1398-9995.2007.01552.x>



- Vosselman, E., & Meer-kooistra, J. Van Der. (2009). Accounting for control and trust building in interfirm transactional relationships. *Accounting, Organizations and Society*, 34(2), 267–283. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.04.002>
- Wong, Y., Ngo, H., & Wong, C. (2006). Perceived organizational justice , trust , and OCB : A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Journal World of Business*, 41, 344–355. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2006.08.003>
- Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice , trust , job satisfaction , and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29(Icepsy), 1472–1481. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.387>