

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH PATIMANJAWARI KECAMATAN
MALANGKEBARAT KABUPATEN LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan
Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

SRIANINGSIH

1802060007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH PATIMANJAWARI KECAMATAN
MALANGKEBARAT KABUPATEN LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan
Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

SRIANINGSIH

1802060007

Pembimbing:

1. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si.
2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I, M.Pd.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SRIANINGSIH
NIM : 18 0206 0007
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain hasil kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila mana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang diperoleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 24 Maret 2025

Yang membuat pernyataan,



18 0206 0007

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Di Madrasah Tsanawiyah Pattimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara” yang ditulis oleh Srianingsih Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1802060007, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 16 Desember 2024 M bertepatan dengan 14 Jumadil akhir 1446 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 17 April 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|-------------------------------------|---------------|---------|
| 1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Lisa Aditya Musa, S.Pd., M.Pd. | Penguji I | (.....) |
| 3. Bungawati, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | (.....) |
| 4. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si. | Pembimbing I | (.....) |
| 5. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui,

a.n. Rektor IAIN Palopo


Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP 19670516 200003 1 002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
NIP 19860601 201903 1 006

PERSETUJUAN PEMBIMBING

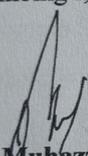
Setelah menelaah dengan seksama hasil penelitian skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
Guru di MTS Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara"

Yang ditulis oleh :

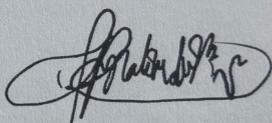
Nama : Sriningsih
NIM : 1802060007
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa hasil penelitian skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian munaqasyah.
Demikian persetujuan ini dibuat untuk diproses selanjutnya.

Pembimbing I,


Dr. H. Muhazzab Said, M.Si.

Pembimbing II,


Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

Dr. H. MUHAZZAB Said, M.Si.

Ali Naharuddin Tanal, S.pd.I, M.Pd.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lam :

Hal : Skripsi an. Srianingsih

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu `alaikum wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Srianingsih

Nim : 18 0206 0007

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Di Madrasah Tsanawiyah Patimanzawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk pada ujian /seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu `alaikum wr. wb.

Pembimbing I

Dr. H. Muhazzab Said, M.Si.

Tanggal:

Pembimbing II

Ali Naharuddin Tanal, S.pd.I, M.pd.

Tanggal:

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيْ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
اُوْ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَابٌ kataba
- نَادَى fa`ala
- سِوَالٌ suila
- كَيْفٌ kaifa
- حَوْلٌ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ..إِ..يَ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إِ..يَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ..	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالٌ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلٌ qīla
- يَقُولُ yaqūlu
- قَوْلٌ
- قَوْلٌ

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”

Contoh:

- رَوْدُ الْأَضْفَالِ رaudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- رُدَّةُ الْمُنَاوَرِ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- رَمَّةُ الْمِطْحِ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّالٍ nazzala
- الْبِرِّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلِيلُ al-jalālu

G. Hmzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- أَخَذُ ta'khuẓu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّا inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- | | |
|-------------------|--------------------------------------|
| وَن بِلَا و | Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn/ |
| الْوَاوِ وَ | Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn |
| بِن خِي | |
| - رَاهَا و رَاهَا | Bismillāhi majrehā wa mursāhā |
| ر هـ | |
| س هـ | |
| م | |

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan

Huruf akhwal diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ	اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ	Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/ Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ	الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ	Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan

Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

اَللّٰهُ غَفُوْرٌ رَّحِيْمٌ	اَللّٰهُ غَفُوْرٌ رَّحِيْمٌ	Allaāhu gafūrun rahīm
لِلّٰهِ اَمْرٌ جَامِعٌ	لِلّٰهِ اَمْرٌ جَامِعٌ	Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. Yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Efikasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Makangke Barat Kabupaten Luwu Utara" setelah melalui proses yang Panjang.

Salawat dan salam kepada Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Bapak Dr. Abbas Langaji, M. Ag. selaku Rektor IAIN Palopo beserta Wakil Rektor I Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Wakil Rektor II Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. dan Wakil Rektor III Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. yang telah mengangkat kualitas kampus.
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Prof. Dr. H. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd. Wakil Dekan I Hj. Nursaeni, S.Ag. Wakil Dekan II Alia Lestari, S. Si., M. Si. dan Wakil Dekan III Dr. Taqwa, M. Pdi. yang telah membantu dalam mensukseskan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu

Keguruan.

3. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. sekretaris prodi Manajemen Pendidikan Islam Firmansyah, S.Pd., M.Pd. dan staf prodi Pendidikan Agama Islam yang telah banyak membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si. selaku Pembimbing I dan Ali Nahrudin Tanal, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Lisa Aditya Musa, S.Pd.,M.Pd. selaku Penguji I dan Bungawati, S.Pd., M.Pd. selaku Penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Unit Pelayanan Teknis Perpustakaan Abu Bakar, S.Ag., M.Pd. beserta pegawai yang telah banyak membantu mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala MTS Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat, beserta Guru-Guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Kasman dan Ibunda Darmiati yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah

diberikan kepada anak-anaknya, serta ketiga saudara(i)ku tersayang Muhammad irsaldi, Muhammad rifki firmansyah, Aura chasih yang selama ini membantu dan mendoakanku.

11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2018 (Khususnya MPI kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah- mudahan bernilai dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin.

Palopo, April 2025

Penulis,

Srianingsih
NIM. 1802060007

DAFTAR ISI

Halaman	
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	ix
PRAKATA	xv
DAFTAR ISI.....	xviii
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Tinjauan Pustaka	13
1. <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	13
2. Efikasi Diri	17
3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB.....	26
C. Kerangka Pikir	31
D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36

C. Definisi Operasional Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	42
H. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	52
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
2. Efikasi Guru di MTS Patimanjawari.....	56
3. <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) Guru di MTS Patimanjawari.....	58
4. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB.....	60
5. Uji Asumsi Klasik	61
B. Pembahasan.....	65
1. Efikasi Guru di MTS Patimanjawari.....	65
2. <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) Guru di MTS Patimanjawari.....	66
3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB.....	68
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	71
B. Implikasi Penelitian.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74

ABSTRAK

Srianingsih, 2023 “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Guru di MTS Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara” Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh bapak Muhazzab sebagai Pembimbing I dan Bapak Ali Nahrudin sebagai Pembimbing II.

Kontribusi guru dalam mewujudkan tujuan sekolah ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah seberapa besar kecenderungan/ kesadaran guru untuk mewujudkan perilaku ekstra perannya, atau dikenal dengan istilah OCB dan efikasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efikasi diri di MTs Patimanjawari, untuk mengetahui OCB di MTs Patimanjawari dan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap OCB di MTs Patimanjawari.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain eks post facto. Populasi dan sampel penelitian ini yaitu guru di MTs Patimanjawari berjumlah 40 guru. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian angket dan dokumentasi. Analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *efikasi diri* di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan hasil persentase 55%. *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan hasil persentase 65%. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 1.922 dan T_{tabel} sebesar 1,68385 atau $1.922 > 1,68385$ dan nilai signifikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) $0,002 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa *efikasi diri* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru.

Kata Kunci: *Efikasi Diri, Organizational citizenship behavior* (OCB).

ABSTRACT

Srianingsih, 2023 "The Influence of Self-Efficacy on Teacher Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari, West Malangke District, North Luwu Regency". Thesis for the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Mr. Muhazzab as Advisor I and Mr. Ali Nahrudin as Advisor II.

The teacher's contribution to realizing school goals is determined by many factors, one of which is how much the teacher's tendency/awareness is to manifest extra-role behavior, otherwise known as OCB and self-efficacy. This study aims to determine self-efficacy at Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari, to determine OCB at Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari and to determine the effect of self-efficacy on OCB at Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari.

This study uses a quantitative eks post facto design. The population of this research is teachers at Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari totaling 40 teachers. This study used questionnaire research instruments and documentation. Data analysis is quantitative to test the simple regression research hypothesis.

The results showed that self-efficacy at Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari, West Malangke District, North Luwu Regency, was included in the good category with a sample frequency of 22 people and a 55% percentage result. Organizational citizenship behavior (OCB) of teachers at Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari, West Malangke District, North Luwu Regency, is included in the very good category with a sample frequency of 26 people and a 65% percentage result. The results of the output "Coefficients" obtained a Tcount value of 1.922 and a Ttable of 1.68385 or $1.922 > 1.68385$ and a significant value of Organizational Citizenship Behavior (OCB) $0.002 < 0.05$ (H_0 is rejected and H_1 is accepted). So it can be interpreted that self-efficacy has a positive and significant effect on teacher OCB.

Keywords: Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

خالصة

، سريانين غسوه، 2023 "تأثير الكفاءة الذاتية على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلم في مدارس تساناوية بانيمانجواي من طرة غرب مالنجكي، مقاطعة شمال لوو". رسالة لبرنامج دراسة إدارة التربية السالمية، كلية التربية وتدريب المعلمين، معهد بالوبو السالمي الحكومي. بإشراف السيد .م هذب كمس تشار أنا والسيد .ع علي زهر الدين مس تشارا نازيا .

يتم تحديد مساهمة المعلم في تحقيق أهداف المدرسة من خلال العديد من العوامل، أحدها هو مدى مهل/وعي والكفاءة الذاتية. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد OCB المعلم لإظهار سلوك الدور الإضافي، والمعروف باسم في المدرسة التسانية بانيمانجواي وتحديد OCB الكفاءة الذاتية في المدرسة التسانية بانيمانجواي، وتحديد. في المدرسة التسانية بانيمانجواي OCB تأثير الكفاءة الذاتية على

تستخدم هذه الدراسة نوع بحث النحدار الكمي البسيط. مجتمع هذا البحث هم معلمو المدرسة التساناوية بانيمانجواي ويبلغ عددهم أربعين معلم. استخدمت هذه الدراسة أدوات البحث السنيان والملاحظة

والتوثيق. تحليل البيانات كمي الاختبار فرضية بحث النحدار البسيط.

أظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية في مدرسة تساناوية بانيمانجواي، من طرة غرب مالنجكي، مقاطعة شمال لوو، تم تضمينها في الفئة الجيدة بتكرار عينة مكونة من 22 شخصاً ونسبة نتيجة 55%. تم تضمين سلوك المعلمين في مدرسة تساناوية بانيمانجواي، من طرة غرب مالنجكي، مقاطعة (OCB) المواطنة التنظيمية "شمال لوو، في فئة جيد جداً مع تكرار عينة من 26 شخصاً ونسبة نتيجة 65%. حصلت نتائج "المعاملات تبلغ 1.68385 أو 1.922 > 1.68385 وقوية هامة للوك Ttable تبلغ 1.922 و Tcount على قيمة لذا يمكن تفسير أن الكفاءة الذاتية. (H1) وتم قبول H0 تم رفض) < 0.05 (OCB) المواطنة التنظيمية. OCB تأثيراً إيجابياً ومغزواً على المعلم

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، سلوك المواطنة التنظيمية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang seyogyanya dikelola sedemikian rupa agar seluruh aktifitas pelaksanaan program pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah bergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah, salah satunya guru. Sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran penting di sekolah, para guru diharapkan dapat terus mengembangkan kompetensinya sesuai dengan perkembangan zaman.

Manajemen sumber daya manusia ialah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.¹ Keberhasilan organisasi tidak lepas dari kerja keras karyawan untuk menghasilkan output. Karyawan yang memiliki kompetensi handal dan cakap akan membawa perubahan pada organisasi. Menurut Simamora bahwa “ hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia dalam organisasi tersebut”.² Selain itu, sumber daya manusia mempunyai peranan yang signifikan untuk membawa lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan sumber

¹Stephen P.Robins, *Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi*, (Jakarta : Arcan (terjemahan),2018),h. 451.

²Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama, (Yogyakarta STIE YKPN, 2017), h. 4

daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara efektif dan meningkatkan efisiensi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif berkaitan erat dengan kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut, sehingga haruslah ada upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Untuk mencapai kinerja seoptimal mungkin maka diharapkan karyawan/pegawai berperilaku sesuai dengan harapan lembaga atau organisasi. Oleh karenanya terdapat deskripsi mengenai perilaku yang harus dilaksanakan (perilaku *intra-role*). Dalam dunia kerja tidak cukup hanya *intra-role* namun diperlukan juga perilaku di luar *job description* untuk mendukung tugas yang terpapar dalam *intra-role*, misalnya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, bersungguh-sungguh mengikuti rapat atau kegiatan yang diadakan oleh lembaga, sedikit mengeluh mengenai kondisi dan fasilitas dalam lembaga, giat bekerja serta lain-lain. Perilaku seperti ini disebut sebagai perilaku *extra-role*. Perilaku *extrarole* ini memiliki kontribusi yang tidak kalah pentingnya dengan perilaku *intra-role*.³

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *intra-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB atau *organizational citizenship behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik” dalam organisasi sekolah. Perilaku ini cenderung melihat guru sebagai makhluk sosial (menjadi

³Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama, (Yogyakarta STIE YKPN, 2017), h. 4

anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri.⁴ Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya, menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik dan melakukan sesuatu tanpa mengharapkan imbalan. Jika guru dalam organisasi memiliki OCB maka usaha kepala sekolah dalam mengorganisir kegiatan-kegiatan guru akan lebih mudah karena guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah kontribusi pekerja atau dapat dikatakan lebih dari” deskripsi kerja formal.⁵ OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunter untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.⁶ Lingkungan kerja yang efektif akan memberikan

⁴Hendhisca, Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi, *Jurnal PEDAGOGIK* Vol.V, No. 2, September 2017. Diakses dari <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/4264/3200>. Pada 19 Januari 2022, pukul 09.24.

⁵C A Smith, D.W. Organ, NearJ.P, Organizational Citizenship Behavior : its nature and antecedents. *Journal of Applied psychology*, vol.68(4), P.653-663. Diakses dari journal.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.68.4.653. Pada 18 Januari 2022, pukul 12.00.

⁶R. Aldag dan W.Reschke,*Employee value added : measuringdiscretionary effort and its value to the organization.center for organization effevtiveness*. Inc.608/833-3332, pp.1-8, diakses dari [Http:// Repository.umy.ac.id](http://Repository.umy.ac.id), pada 19 Januari 2022, pukul 11.20.

pemahaman bagi karyawan untuk selalu bersikap produktif dengan bekerja secara ekstra role. OCB terdapat beberapa elemen yaitu, *altruism* (perilaku membantu sesama), *courtesy* (mencegah terjadinya permasalahan), *sportmanship* (sikap-sikap toleransi), *civic virtue* (tanggung jawab dalam kegiatan organisasi), dan *conscientiousness* (perilaku yang bermanfaat pada organisasi).⁷ Apabila dalam suatu organisasi setiap karyawan memiliki OCB yang baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik sehingga dapat mendukung perkembangan organisasi yang lebih baik.

Faktanya tidak semua guru menampilkan perilaku OCB. Perilaku OCB belum dimiliki oleh guru yang absen atau membolos saat jam kerja dan masih adanya guru yang tidak membuat perangkat administrasi pembelajaran (RPP). Keluhan-keluhan di sekolah-sekolah negeri terus mengguncang dunia pendidikan Indonesia. Dari guru yang sering tidak masuk, guru yang pengajarannya tidak standar, guru yang sering terlambat, guru yang lebih banyak di kantor daripada di kelas, guru yang banyak job luar, hingga guru yang sering mengambil keuntungan lain dengan mengadakan les di rumah.⁸

Permasalahan di atas diyakini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya keyakinan diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik (*efikasi diri*). *Efikasi diri* yang tinggi akan menunjukkan pribadi yang yakin akan

⁷Organ, Dennis W, podsakoff, Philip M, Mackenzie, Scott B, *Organizational Citizenship Behavior, its Nature, Antecedents, and Consequences*. California : sage Publication , Inc. 2016. Diakses dari <https://books.google.ac.id>, pada 20 Januari 2022, pukul 08.46.

⁸Hendhisca, Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb). *Jurnal PEDAGOGIK* Vol.V, No. 2, September 2017. Diakses dari <http://journal.unj.ac.id>, pada 19 Januari 2022, pukul 11.00.

kompetensi dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri inilah yang akan menimbulkan kepercayaan diri yang dapat digunakan untuk membantu para guru lain maupun bekerja melebihi beban kerja yang diberikan.

Efikasi diri (*Efikasi diri*) pada individu bergantung pada lingkungan dan kondisi kognitif. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri karena dia percaya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Alwisol terdapat dua harapan yang berkaitan antara efikasi dan ekspektasi. Efikasi diri atau ekspektasi diri merupakan persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi pada situasi dan kondisi tertentu.⁹ Hal tersebut juga berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Dalam Islam, keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan, seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya, ia akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh. Sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. Ar-ra'ad/13: 11.

لَهُ، مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ، يُحَفِّظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ، إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
 مَا يَقَوْمٌ حَتَّىٰ يَغْيُرُوا مَا بَأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ يَقَوْمٍ سَوَاءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ، وَمَا لَهُمْ
 مِّنْ دُونِهِ، مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

⁹Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang : UMM Press 2019), h. 360.

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.¹⁰

Kontribusi guru dalam mewujudkan tujuan sekolah ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah seberapa besar kecenderungan/ kesadaran guru untuk mewujudkan perilaku ekstra perannya, atau dikenal dengan istilah OCB sangatlah penting, karena akan meningkatkan kinerja guru dalam mengabdikan dirinya untuk kesuksesan pendidikan. Dengan OCB guru tidak hanya terikat dengan tugas formalnya saja, namun mempunyai kepedulian terhadap tugas-tugas ekstra yang menjangkau tugas-tugas kelembagaan lainnya. Dengan melaksanakan tugas, guru tidak lagi berpikir keuntungan dan *reward*, namun ia mempunyai keterpanggilan untuk secara total mengabdikan dirinya bagi dunia pendidikan.¹¹ Dalam dunia pendidikan, hal ini sangat diperlukan yaitu guru yang mengabdikan diri dalam mengembangkan pendidikan.

Dari hasil pengamatan sementara peneliti, ada pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kontribusi pegawai atau guru dan lebih dari deskripsi kerja formal OCB di MTS Patimanjawari yang beberapa gurunya mengabdikan untuk mengajar di sekolah tersebut. Beberapa guru di MTS Patimanjawari memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengembangkan dan mencapai tujuan sekolah. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melaksanakan

¹⁰ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*, (Depok: Al-Huda, 2005), h.569.

¹¹ Hosniyah, Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Guru Smp Swasta Sekabupaten Pamekasan Madura, *Jurnal Manajemen Pendidikan* juli 2013.

penelitian di sekolah ini dengan Judul “Pengaruh Efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Guru di MTs Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana efikasi diri guru di MTs Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara?
2. Bagaimana *Organizational citizenship behavior* (OCB) Guru di MTs Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Guru di MTs Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui efikasi diri guru di MTs Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* (OCB) Guru di MTs Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Guru di MTs Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap agar hasil penelitian yang ada dapat membawa banyak manfaat, baik itu dipandang secara teoritis maupun praktis bagi pengembangan ilmu masyarakat.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi baru, wawasan dan pengetahuan yang dapat memperkaya khasanah keilmuan khususnya dalam bidang manajemen pendidikan dan perilaku organisasi mengenai perilaku efisiensi diri dan perilaku *Organizational citizenship behavior*.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi lembaga dan guru mengenai pengaruh efisiensi diri terhadap *Organizational citizenship behavior*. Sehingga nantinya dapat menjadi bahan evaluasi bagi sekolah demi mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk kemajuan bangsa dan negara.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian Ni'matus Sa'adah dengan judul Skripsi "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizationalcitizenship Behavior (Ocb)* Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo". Efikasi diri merupakan keyakinan diri mengenai seberapa mampu diri dapat melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya efikasi diri yang tinggi mampu meningkatkan *Organizational citizenship behavior (OCB)* sehingga dapat menciptakan perilaku kerja yang lebih produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* Guru di yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo.sampel yang digunakan berjumlah 30 Guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo. Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis uji regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data , dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi $Y = a+bX$ atau Model tersebut dapat dikatakan bahwa efikasi diri dapat berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)*.¹

Adapun persamaan dan perbedaan Sa'adah dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama melakukan penelitian mengenai efikasi diri dan *Organizational citizenship behavior (OCB)*. Metode penelitian dan analisis

¹Ni'matus. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizationalcitizenship Behavior (Ocb) Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo*. Skripsi 2018. Diakses dari <https://digilib.uinsby.ac.id>. Pada 19 Januari 2022, pukul 12.43,

data juga sama. Perbedaannya terletak lokasi penelitian, dimana peneliti melakukan penelitian di MTS Patimanjawari. Perbedaan lainnya yaitu pada tujuan penelitian, penelitian sebelumnya hanya menggambarkan pengaruh efikasi diri guru terhadap OCB guru sedangkan peneliti yang dilakukan peneliti yaitu menggambarkan efikasi diri guru di MTS Patimanjawari, menggambarkan OCB guru di MTS Patimanjawari, dan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri guru terhadap OCB guru di MTS Patimanjawari.

2. Hendhischa dengan judul penelitian “Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational citizenship behavior*(Ocb) Pada Guru SD Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi”. Objek dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh perceived organizational support (pos) dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar (SD) Swasta di Kota Bekasi menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan analisis jalur untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 62 guru. Kesimpulan dari penelitian: (1) Terdapat pengaruh langsung positif perceived organizational support (pos) terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb). (2) Terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb). (3)

Terdapat pengaruh langsung positif *perceived organizational support* (pos) terhadap efikasi diri.²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama ingin mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior*(Ocb) Guru dan pendekatan penelitian yang digunakan juga sama. Namun penelitian sebelumnya memiliki variabel pertaman yaitu *Perceived Organizational Support* (Pos) sehingga peneliti sebelumnya menggunakan tiga variabel berbeda dengan peneliti yang menggunakan dua variabel. Hal ini juga berbeda pada tujuan penelitian.

3. Tesis Pasaribu dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Dan Keterikatan Tenaga Pemasar Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Tenaga Pemasar Pt. Prudential Life Assurance”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan keterikatan tenaga pemasar terhadap OCB pada tenaga pemasar. Penelitian ini melibatkan 100 tenaga pemasar PT. Prudential Life Assurance di kantor Prustarshine Agency di kota Medan yang telah bekerja minimal 2 tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan berupa skala OCB, skala efikasi diri, dan skala keterikatan tenaga pemasar. Data penelitian dianalisa dengan menggunakan metode regresi berganda dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh efikasi

²Hendhisca, Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Ocb) Pada Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi, *Jurnal PEDAGOGIK* Vol.V, No. 2, September 2017. Diakses dari <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/4264/3200>. Pada 19 Januari 2022, pukul 12.56.

diri dan keterikatan tenaga pemasar terhadap OCB pada tenaga pemasar ($R = 0.581, p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri dan keterikatan tenaga pemasar berkontribusi dalam meningkatkan OCB pada tenaga pemasar PT. Prudential Life Assurance. Implikasi dari penelitian ini adalah PT. Prudential Life Assurance diharapkan mempertahankan upaya yang sudah dilakukan selama ini mengenai efikasi diri dan keterikatan tenaga pemasar agar OCB pada tenaga pemasar tetap tinggi.³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama ingin mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior*(Ocb) Guru dan pendekatan penelitian yang digunakan juga sama. Namun penelitian sebelumnya memiliki variabel kedua yaitu keterikatan tenaga pemasar sehingga peneliti sebelumnya menggunakan tiga variabel berbeda dengan peneliti yang menggunakan dua variabel. Hal ini juga berbeda pada tujuan penelitian. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian berfokus pada perusahaan sedangkan peneliti berfokus pada sekolah.

³Pasaribu, “*Pengaruh Efikasi Diri Dan Keterikatan Tenaga Pemasar Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Tenaga Pemasar Pt. Prudential Life Assurance*”. Tesis 2018. Diakses dari <https://repository.usu.ac.id>. Pada 19 Januari 2022, pukul 13.00.

B. Landasan Teori

1. Organizational Citizenship Behavior

a. Pengertian *organizational citizenship behavior*

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu.⁴

OCB adalah perilaku karyawan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja organisasi tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja karyawan yang tradisional. Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu (Stamper dan Dyne):⁵

- 1) OCB merupakan tipe perilaku dimana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
- 2) OCB merupakan perilaku yang tidak nampak.

⁴R.aldag dan W.Reschke, *Employee Value Added : Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness, (Inc. 608/833-33332,1997), h.1.

⁵Purnamie T, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam meningkatkan kinerja karyawan*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2014), h. 6

- 3) Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
- 4) OCB merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku seseorang yang melakukan pekerjaan melebihi tuntutan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja lembaga atau organisasi.

b. Aspek-aspek OCB

Menurut Organ dalam Sa'adah dimensi OCB sebagai berikut :

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang

mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.⁶

c. Faktor yang mempengaruhi OCB

Robbins dalam Ruslan berpendapat terdapat beberapa hal yang mempengaruhi perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) yakni diantaranya :

- 1) Kepuasan kerja karyawan sering kali dipandang sebagai penentu dari perilaku extra role(OCB). Bagi karyawan yang mempunyai dan merasakan

⁶ Ni'matus Sa'adah. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizationalcitizenship Behavior (Ocb) Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo*. Skripsi 2018. Diakses dari <https://digilib.uinsby.ac.id>.

kepuasan kerja yang positif pada perusahaan, maka ia akan berbicara positif terhadap perusahaan yang ditempati.

- 2) Iklim perusahaan atau organisasi yang positif, yakni suatu keadaan karyawan akan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam job description. Karyawan demikian akan mendukung setiap tujuan organisasi bilamana diperlukan secara sportif, baik oleh para atasan dan penuh kepercayaan. Percaya dalam arti bahwa karyawan tersebut diperlakukan sebaik dan seadil-adilnya oleh organisasi atau perusahaan ditempat kerja.
- 3) Kepribadian dan suasana hati (mood), berpengaruh terhadap terjadinya *Organizational citizenship behavior* (OCB) secara individual maupun kelompok. Disadari atau tidak dalam upaya membantu kerabat kerja lain sangat rentan dipengaruhi oleh mood diri sendiri.
- 4) Komitmen organisasi, bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku OCB. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak hanya melakukan tugas-tugas wajibnya, tetapi juga dengan sukarela mengerjakan tugas atau hal-hal lain yang tergolong pada usaha-usaha extra role.
- 5) Persepsi terhadap dukungan organisasi, berimplikasi secara positif terhadap organisasi. Hal itu akan terasa bila karyawan merasa didukung organisasi dalam melakukan tugas-tugasnya. Ia akan memberikan timbal balik yang positif dan menurunkan tensi ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan melibatkan diri dalam citizenship behavior.

- 6) Masa kerja, diyakini dapat mempengaruhi perilaku OCB seseorang. Masa kerja ini dapat dijadikan sebagai patokan atau alat ukur sebagai investasi karyawan selama berada dalam organisasi atau perusahaan.
- 7) Jenis kelamin, menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku OCB. Diketahui dalam dunia kerja, perempuan yang mempunyai relasi kuat dengan teman perempuannya akan lebih rela membantu sesama perempuannya dibandingkan dengan lawan jenisnya.
- 8) Usia, karyawan yang berusia lebih muda akan lebih fleksibel dan mudah dalam mengatur kebutuhan pribadi dan organisasi. Pegawai yang lebih tua akan cenderung kaku dalam menyesuaikan antara kebutuhan organisasinya dengan kebutuhan pribadinya.⁷

2. Efikasi Diri

a. Pengertian efikasi diri

Tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self-efficacy*) adalah Bandura. Beliau mendefinisikan makna efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan potensi yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.⁸ Secara umum, efikasi diri (*self- efficacy*) adalah penilaian

⁷ Ruslan, skripsi s1, peran Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, (malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016) 19-20.

⁸ M Nur Ghufroon & Rini Risnawati, *Teori-Teori Psikologi* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 75.

individu akan kemampuan yang ada dalam dirinya, dan kemampuan itu berguna untuk menjalankan sesuatu dengan mencapai tujuan tertentu.⁹

Efikasi diri juga tidak boleh dikacaukan melalui penilaian mengenai konsekuensi yang akan dihasilkan dari sebuah perilaku, tetapi bisa menentukan hasil yang diinginkan. Kepercayaan diri seseorang akan membantu dalam pencapaian keberhasilannya. Individu yang percaya akan kemampuan akademis yang dimilikinya memiliki harapan untuk mendapatkan nilai yang tinggi ketika ujian sehingga nanti bisa mendapat pekerjaan yang baik yang bisa mensejahterakan pribadi dan profesionalnya. Dan individu dengan kepercayaan dirinya kurang pasti membayangkan pasti mendapat nilai rendah sebelum mereka mulai ujian.¹⁰

Robbins menjelaskan, “*self-efficacy (also known as social cognitive theory or social learning theory) refers to an individual’s belief that he or she capable of performing a task*”.¹¹ Efikasi diri (yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial/teori pembelajaran sosial) merujuk pada keyakinan individual bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu tugas. Colquitt, “*self-efficacy, defined as the belief that a person has the capabilities needed to behaviors required for task success*”. Efikasi diri sebagai sebuah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang

⁹Jeanne Ellis Ormrod, *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang* Jilid 2 Edisi Terjemah (Jakarta: Erlangga, 2018), 20.

¹⁰Dede Rahmat Hidayat, *Psikologi Kepribadian Dalam Konseling* (Bogor: Grafika Telindo Press, 2015), h. 156.

¹¹Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. *Organizational Behavior*. (Inggris: Pearson Educational Limited, 2013), h. 249.

dibutuhkan dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan berhasil.¹² Seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan akan memiliki ekspektasi dan pencapaian keberhasilan pada level tertinggi pula.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disintesis bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang untuk mampu melaksanakan suatu tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan indikator: keyakinan seseorang untuk menilai keluasan situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku, keyakinan seseorang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan pada level tertentu, tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani atau diselesaikan.

b. Fungsi efikasi diri

Fungsi dari efikasi diri mempunyai dampak-dampaknya. Dan dampak dari fungsi tersebut diantaranya:

1) Prilaku memilih

Dalam kehidupan keseharian seseorang pasti akan bertemu dengan situasi mengambil keputusan, keputusan ini bisa berupa pemilihan tindakan dan lingkungan sosial yang ditentukan dari penilai keyakinan individu. Individu cenderung menghindari tugas dan situasi yang dianggap melampaui batas kemampuannya, sebaliknya mereka akan menyelesaikan pekerjaan yang dianggap mereka tidak sulit untuk diselesaikan. Efikasi diri yang tinggi bisa memacu keterlibatan aktif dalam suatu tugas atau kegiatan yang kemudian meningkatnya kompetisi seseorang. Sebaliknya, efikasi yang rendah mendorong individu untuk

¹²Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance in The Workplace*. (New York: McGrawHill, 2013), h. 167.

menarik diri dari lingkungan dan segiatan sehingga kompetisi seseorang. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat terhambat perkembangan potensi yang ada dalam dirinya.

2) Usaha yang dilakukan dan daya tahan

Penilaian terhadap efikasi juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang dan seberapa lama ia akan bertahanan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin besar pula usaha yang dilakukan. Ketika dihadapkan dengan kesulitan, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi tantangan tersebut. Sedangkan orang yang meragukan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah sama sekali.¹³

3) Pola berpikir dan reaksi emosi

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga mempengaruhi pola berpikir dan reaksi emosionalnya selama interaksi aktual dan terantisipasi dengan lingkungan. Individu yang menilai dirinya memiliki efikasi diri yang rendah, merasa tidak mampu dalam mengatasi masalah atau tuntutan lingkungan, hanya akan terpaku pada kekurangannya sendiri dan berpikir kesulitan yang mungkin timbul lebih berat dari kenyataan. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang lebih besar perhatiannya lebih fokus dan lebih giat dalam berusaha demi menghadapi

¹³ Purnama Yudha Putra. 2013. Area Psikologi Indonesia: Teori Self Efficacy. (Online) <http://purnamayudhaputra7.blogspot.in/2013/05/teori-self-efficacy.html>.

permasalahan kedepannya, sehingga ketika dihadapkan dengan situasi yang genting ada usaha yang lebih keras lagi dalam penyelesaiannya.¹⁴

c. Sumber-sumber efikasi diri

Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu kombinasi dari keempat sumber. Adapun keempat sumber tersebut ialah:¹⁵

1) Pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*)

Merupakan prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi pada masa lalu yang bagus akan meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi. Tercapainya keberhasilan akan memberikan dampak efikasi yang berbeda-beda sebagaimana macam-macam proses pencapaian seperti di bawah ini :

- a) Semakin sulit tugas, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
- b) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok yang dibantu orang lain.
- c) Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin dan seoptimal mungkin.
- d) Kegagalan dalam suasana emosional atau stres, dampaknya tidak seburuk dengan kondisi yang optimal.

¹⁴ Purnama Yudha Putra. 2013. Area Psikologi Indonesia: Teori Self Efficacy. (Online) <http://purnamayudhaputra7.blogspot.in/2013/05/teori-self-efficacy.html>.

¹⁵Bandura, A. *self-efficacy : toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. Psychological Review, Vol.84, No. 20, 2017, h. 195

e) Kegagalan setelah orang mempunyai keyakinan efikasi yang tinggi, dampaknya tidak seburuk jika kegagalan tersebut terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya rendah.

f) Orang yang biasa berhasil, sekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.

2) Pengalaman vikarius (*vicarious experience*)

Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun semisal orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Apabila figur yang diamati berbeda dengan diri modelling, pengaruh vikarius tidak begitu besar. Sebaliknya apabila figur yang diamati setara dengan dirinya, akan menyebabkan tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan oleh figur yang diamati tersebut dalam jangka waktu yang cukup lama.

3) Persuasi sosial (*social persuasion*)

Persuasi sosial dapat menumbuhkan, melemahkan dan memperkuat efikasi diri. Akan tetapi dampak dari persuasi sosial ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi seperti ini merupakan rasa percaya pada orang yang mempersuasi dan sifat realistik seperti apa yang dipersuasikan.

4) Pembangkitan emosi (*emotional physiological states*)

Sumber terakhir self-efficacy adalah kondisi fisiologis dan emosi. Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan yang dilakukan orang akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan. Apabila emosinya takut, cemas, stres, hal ini akan

menyebabkan menurunnya efikasi, begitu pula sebaliknya apabila terjadi peningkatan emosi maka efikasi akan meningkat pula.

d. Aspek-aspek efikasi diri

Efikasi diri pada setiap individu tentunya akan berbeda satu sama lain, Bandura dalam M Nur Ghufon aspek-aspek tersebut diantaranya :¹⁶

1) Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

2) Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini

¹⁶M Nur Ghufon & Rini Risnawati, *Teori-Teori Psikologi*, (Surabaya: Gramedia Surya, 2017), h. 80

biasanya berkaiatan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3) Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasakan yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah sebatas pada susuat aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi, efikasi diri adalah dimensi tingkat (*level*) yang berhubungan dengan tingkat derajat kesulitan tugas yang dihadapi, yang kedua yaitu dimensi yang kaitannya dengan kekuatan yang dimiliki seseorang dalam menuntaskan pekerjaannya, dan yang terakhir adalah dimensi yang kaitannya dengan kemampuan yang dimiliki individu secara luas dan hal itu diyakininya. ydimensi generalisasi (*generality*) yang berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya secara meluas.

e. Faktor yang mempengaruhi *efikasi diri*

Bandura dalam Shofiah berpendapat secara garis besar ada beberapa faktor yang mempengaruhi *efikasi diri* (efikasi diri) yaitu:

1) Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*).

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

2) Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*).

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3) Persuasi Sosial (*Social Persuasion*).

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4) Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*).

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic

lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.¹⁷

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Salah satu variabel yang dapat memengaruhi OCB adalah *efikasi diri* karena *efikasi diri* mampu membuat seseorang untuk menangani hal-hal lain selain kewajibannya dalam bekerja.¹⁸ Syamsuddin dkk, mengungkapkan bahwa *efikasi diri* dapat mengarah pada kepuasan kerja sehingga pada akhirnya dapat memicu *organizational citizenship behavior* terjadi.¹⁹ Dewi & Sudibya menyatakan *efikasi diri* dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* secara positif dikarenakan semakin tinggi *efikasi diri* karyawan maka semakin tinggi juga

¹⁷Shofiah, V., & Raudatussalamah. Self Efficacy dan Self Regulation Sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawaf). *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. Vol 17 No. 02. 2018. 221-222. Diakses dari <https://neliti.co.id>, pada 20 Januari 2022, pukul 13.21.

¹⁸ Cohen, A., & Abedallah, M. (2019). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with ocb and performance. *Management Research Review*, 38(1), 2–28. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2013-0238>

¹⁹ Syamsuddin, Ringgasa, L., & Badarwan. (2020). The effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior (ocb) employees of institut agama islam negeri kendari. *Langkawi Issn*, 3(2), 2460–2280

organizational citizenship behavior dilakukan.²⁰ Penelitian Dussault²¹ dan Rahman et al.²² juga menyatakan hasil serupa bahwa *efikasi diri* memberikan pengaruh positif pada organizational citizenship behavior.

Keyakinan individu untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan istilah yang ada didalam *Efikasi diri*. Hal ini didasari pada kemampuannya mengatur bagaimana individu memiliki perilaku atas fungsi yang mereka kerjakan.²³ Individu merasa sesuai dengan kemampuan mereka untuk memiliki kesuksesan ditempat kerja dan cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan perilaku extra role yang tinggi pula.²⁴

Aspek pertama yang ada pada *Efikasi diri* adalah level adalah karyawan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan dimulai dari yang mudah sampai yang paling berat. Pada organisasi karyawan yang berperilaku sesuai dengan apa yang bisa dilaksanakan dan dikerjakan sampai selesai. Maka dari itu karyawan sangat dengan mudah menolong rekan kerja yang

²⁰ Dewi, N., & Sudibya, I. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 242997.

²¹ Dussault, M. (2020). Teachers' self-efficacy and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports*, 98(2), 427–432. <https://doi.org/10.2466/PRO.98.2.427-432>

²² Rahman, U., Wan Sulaiman, W. S., Nasir, R., & Omar, F. (2019). The role of job satisfaction as mediator in the relationship between self-efficacy and organizational citizenship behavior among Indonesian teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 255–261

²³ Bandura, A. 2016. *Self Efficacy – The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2018). New York: W.H. Freeman & Company.

²⁴ Beauregard, T. Alexandra and Henry, Lesley. (2019). Making the Link between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance. *LSE Research Online*, September 2019.

lain Ketika mengalami kesulitan perihal dengan pekerjaannya. Karyawan juga dapat bekerja dengan melebihi standar karena menguasai pekerjaan yang ringan sampai yang berat. Karyawan yang biasanya kurang yakin dengan kemampuannya dalam menguasai pekerjaan akan kesulitan menolong rekan kerjanya serta mereka tidak bisa untuk memenuhi harapan dari sekolah.

Aspek kedua dari *Efikasi diri* adalah Generality yaitu dimana aspek ini akan terlihat pada individu yang merasa yakin dengan kemampuan yang ia miliki dalam menguasai berbagai macam tugas dalam keadaan tertentu.²⁵ Karyawan akan menghadapi situasi yang beraneka ragam dengan kemampuan dalam menghadapi pekerjaan yang tentu berbedabeda. Terkait hal tersebut maka karyawan akan sangat mudah menolong rekan kerja yang mengalami kesusahan dalam pekerjaannya. Sebaliknya karyawan tidak memiliki keyakinan dan kemampuan dalam menguasai pekerjaan akan merasa kesulitan Ketika dihadapkan dalam situasi yang mana harus menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan. Selain itu karyawan juga kemungkinan tidak akan bisa memenuhi harapan dan keinginan dari sekolah. Aspek ketiga dari *Efikasi diri* adalah magnitude yang mana ditandai dengan karyawan yang yakin dan tekun menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan akan yakin bahwa dirinya akan mampu menghadapi suatu permasalahan yang menyulitkan disaat sedang mengerjakan tugas pekerjaan. Dalam posisi tersebut karyawan akan selalu berusaha dalam mengerjakan pekerjaannya termasuk didalam kondisi yang kurang ideal sekalipun. Karyawan

²⁵ Bandura, A. 2016. *Self Efficacy – The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2018). New York: W.H. Freeman & Company.

yang memiliki keyakinan yang kurang disaat menyelesaikan pekerjaannya akan mengakibatkan karyawan menyerah dalam mengerjakan pekerjaannya dan kemungkinan besar juga akan mengeluh. Individu merasa yakin dengan kemampuannya maka akan membuat individu untuk memiliki hasrat melakukan sikap yang proaktif (Parker, Bindl & Strauss 2010).

Keyakinan yang dimiliki oleh individu dengan kemampuan yang tinggi lebih untuk memanfaatkan strategi perilaku yang adaptif yaitu salah satunya adalah perilaku proaktif (Maddux, 1995). Meskipun demikian OCB sendiri memiliki makna yaitu membantu rekan kerja/karyawan lain dalam tugas-tugas yang dikerjakan, individu OCB juga harus tetap mementingkan tugas tanggung jawab pekerjaannya sebelum membanu orang lain. Satu dari sekian banyak kegunaan sikap OCB menurut apa yang dikatakan Podsakoff (dalam Hendrawan, Sucahyawati & Indriyani 2014) adalah meningkatkan stabilitas kinerja dari organisasi.

Demikian juga dijeaskan oleh seseorang yang memiliki OCB berarti individu tersebut membantu tugas pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja yang berhalangan hadir atau rekan kerja yang mempunyai beban pekerjaan yang berat akan meningkatkan stabilitas dari unit kerja. Sedangkan para karyawan yang memiliki conscientious yang tinggi akan mempertahankan kinerja yang dibangun dengan konsisten, hal itu membuktikan maka akan semakin tinggi OCB pada tiap individu yang dimiliki maka tingkat produktifitas juga akan semakin terlihat, begitu pula sebaliknya ketika OCB dilihat rendah hal itu akan terjadi dan membuktikan bahwa individu tersebut hanya melakukan atau fokus pada tugas dari pekerjaannya

saja tanpa peduli dengan pekerjaan dari rekan kerja yang lain sehingga bisa dikatakan individu tersebut pasif dengan rekan kerjanya.

Sejalan dengan hal tersebut, keyakinan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik akan menentukan perilaku atau tindakan yang akan dilakukan serta seberapa besar usaha karyawan tersebut untuk mencapai tujuan. Suatu pekerjaan akan sangat mudah dikerjakan apabila karyawan tersebut memiliki *Efikasi diri* atau suatu keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Hal ini dikarenakan *Efikasi diri* mempengaruhi kinerja seseorang, motivasi dalam mengerjakan tugas, pemikiran positif, daya tahan dalam menghadapi stres dan rintangan. Oleh karena itu, karyawan start-up dengan *Efikasi diri* yang tinggi akan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam bekerja pada suatu sekolah, sehingga hal ini membuat karyawan memiliki sikap OCB didalam lingkungan kerjanya.

Individu yang memiliki sikap OCB didalam lingkungan sekolah start-up merupakan individu yang memiliki skill, inisiatif yang tinggi dalam lingkungan pekerjaan, pengetahuan dan wawasan yang luas, pemahaman yang baik terhadap situasi, serta mampu mempersiapkan, merencanakan dan mengambil keputusan. Sebaliknya karyawan dengan *Efikasi diri* rendah cenderung akan merasa kurang percaya diri dan belum mampu menyelesaikan masalah secara efektif. Selain itu, individu tersebut juga seringkali kurang percaya pada kemampuan diri dalam menyelesaikan dan menghadapi masalah yang bervariasi, kurang mampu mencapai target yang diinginkan, serta kurang mampu mengantisipasi dan memotivasi diri dari kegagalan serta merencanakan langkah yang akan dilakukan selanjutnya.

Jika karyawan memiliki *Efikasi diri* rendah, ia akan mengalami kesulitan untuk mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi sebuah pekerjaan. Sehingga hal ini membuat karyawan tersebut tidak memiliki sikap OCB. Berkaitan dengan ini, karyawan yang tidak memiliki sikap OCB merupakan karyawan yang kurang terampil dalam bekerja, memiliki pengetahuan dan skill yang kurang luas, kurang mampu memahami situasi dengan baik, serta kurang mampu mempersiapkan, merencanakan dan mengambil keputusan. Selain itu, karyawan yang tidak memiliki sikap OCB juga akan cenderung kurang mampu bertanggung jawab, bekerja sama, dan pesimis dalam bertindak. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *Efikasi diri* yakni keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dan mencapai target yang dituju tertentu pada setiap karyawan start-up, maka semakin tinggi pula para karyawan start up untuk menunjukkan sikap OCB nya.

C. Kerangka Pikir

Menurut Bandura efikasi diri (*Self efficacy*) adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Effikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.²⁶ Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi diri berbeda dengan aspirasi (cita-cita),

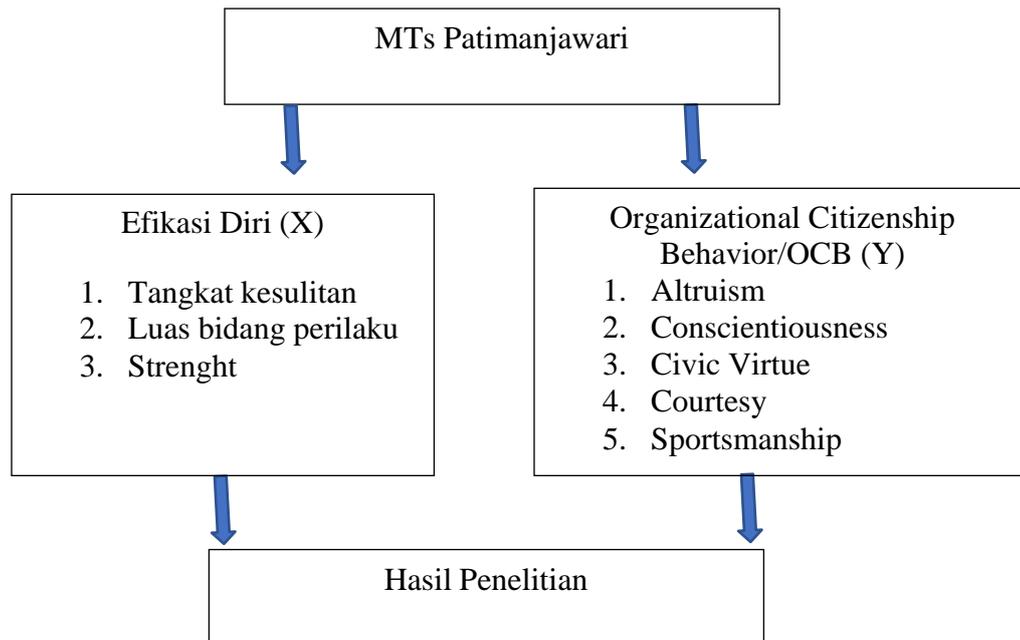
²⁶Bandura, A. *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall, INC. Englewood Cliffs, 1977. h. 46.

karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Berlandaskan dari itu, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri terhadap OCB. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Peneliti Hendhisca Cipta yang berjudul ”Pengaruh perceived organizational support (POS) dan efikasi diri terhadap OCB pada guru SD swasta di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi” bahwasanya Terhadap peningkatan langsung positif efikasi diri terhadap OCB.²⁷ Sejalan dengan Mansor, Darus dan Dali menjelaskan bahwa efikasi diri positif berhubungan dengan pembentukan OCB sehingga dapat meningkatkan prestasi karyawan secara kelompok ataupun individu. ²⁸Didukung oleh Copper bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan OCB hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan secara kolektif akan meningkatkan dan membangun perilaku ideal baik

²⁷Hendhisca, Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi, *Jurnal PEDAGOGIK* Vol.V, No. 2, September 2017. Diakses dari <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/4264/3200>. Pada 19 Januari 2022, pukul 12.56.

²⁸A., Mansor, A., Darus, M., H., Dali. 2013. Mediating Effect of Self-Efficacy on SelfLeadership and Teachers’ Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework. *International Journal of Economic Business and Management Studies*.Vol.2, No.1.01-11. Pada 18 Januari 2022, pukul 10.23.

secara individu ataupun kelompok para karyawan sehingga kinerja organisasi lebih efektif.²⁹ Hal ini berarti efikasi diri yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan OCB.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis deskriptif dan statistik.

1. Hipotesis Deskriptif

Adapun hipotesis deskriptif berdasarkan rumusan masalah yaitu:

²⁹Copper, J.D.2010.Collective effi cacy, organizational citizenship behavior, and school effectiveness in Alabama public high school. Disertasi untuk Program Doktor Pendidikan, Departemen Pendidikan Kepemimpinan, PenelitianPeraturan dan Teknologi, UniversitasAlabama: USA.

- a. Tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru di MTs Patimanjawari
- b. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru di MTs Patimanjawari.

2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah :

$$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$$

Keterangan :

H_0 : Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).

H_a : Efikasi diri berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).

³⁰Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*”, (Jakarta: Grandmedia, 2012), h. 89.

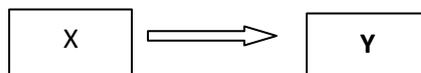
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain *ex-post facto* asosiatif kausal dengan alat bantu ilmu statistik bersifat deskriptif dan inferensial. Penelitian bersifat tidak memanipulasi data dalam bentuk eksperimen terhadap variabel-variabel penelitian. Pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) di MTs Patimanjawari menjadi judul penelitian dengan mencari pengaruh antara variabel efikasi diri dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) perlakuannya berlangsung secara alamiah. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif (untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih) dan manajemen (untuk melihat dari segi manajemen mengenai efikasi diri dan OCB).

Adapun desain penelitian *ex-post facto* bersifat kuantitatif deskriptis dengan alat bantu statistik digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1: Diagram Hubungan Kausal Variabel X ke Y.

Keterangan:

X = Efikasi Diri

Y = *Organizational citizenship behavior* (OCB)

8	Bimbingan Pasca Seminar Hasil Penelitian	√	√	
9	Ujian Tutup			√

C. Definisi Operasional Variabel

1. Efikasi diri guru adalah suatu bentuk kepercayaan atau keyakinan terkait kemampuan dirinya sendiri. Adapun indikator efikasi diri sebagai berikut:
 - a. *Magnitude* (tingkat kesulitan),
 - b. *Generality* (luas bidang perilaku), dan
 - c. *Strength* (kekuatan)
2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru adalah perilaku guru yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya. Adapun indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai berikut:
 - a. *Altruism* (sikap peduli terhadap orang lain)
 - b. *Conscientiousness* (kesungguhan)
 - c. *Civic Virtue* (kemauan diri menempatkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi)
 - d. *Courtesy* (kesopanan)
 - e. *Sportmanship* (sikap sportif)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru MTs Patimanjawari yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel Penelitian

Pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi untuk menjadi sampel penelitian. Adapun sampel penelitian ini yaitu 40 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang disesuaikan dengan kajian teori. Teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) di MTs Patimanjawari. Kemudian butir-butir angket disajikan dalam skala likert untuk mengukur tentang variabel yang diteliti. Penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu Sangat Setuju, setuju, Kurang setuju dan Tidak Setuju.¹

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dengan mencari informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan efikasi diri dan OCB guru di sekolah, baik melalui guru, kepala

¹Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*”, (Jakarta: Grandmedia, 2012), h. 89.

sekolah maupun melalui karyawan tata usaha di MTs Patimanjawari. Seperti profil sekolah, keadaan guru, keadaan siswa maupun sarana dan prasarana sekolah.

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian yang digunakan yaitu angket. Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang disesuaikan dengan kajian teori. Teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan perilaku guru di MTs Patimanjawari. Kemudian butir-butir angket disajikan dalam skala likert untuk mengukur tentang variabel yang diteliti. Penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang setuju (KS) dan Tidak setuju (TS). Adapun kisi-kisi angket penelitian sebagai berikut.

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan
<i>Efikasi diri</i>	<i>Magnitude</i> (Tingkat Kesulitan)	Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.	1
		Tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan.	2
		Mengandalkan penyelesaian pekerjaan sendiri.	3
	<i>Generality</i> (luas bidang perilaku)	Motivasi Guru dalam menyelesaikan pekerjaan.	4
		Memberikan target penyelesaian pekerjaan.	5
	<i>Strenght</i>	Perasaan mampu melakukan pekerjaan.	6
		Tingkat keyakinan dalam penyelesaian tugas.	7
		Inisiatif dalam penyelesaian tugas tanpa mengganggu perintah.	8

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan
OCB	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja.	1
		Memberikan bantuan kepada orang disekitar.	2
		Menggantikan tugas Guru lain ketika ada halangan.	3
		Meluangkan waktu untuk membantu orang lain.	4
		Membantu Guru baru yang mengalami kesulitan.	5
		Bekerja melebihi waktu yang ditentukan.	6
		Memanfaatkan waktu istirahat.	7
	<i>Conseintiousness</i>	Mematuhi peraturan sekolah.	8
		Instropeksi diri atas kepatuhan.	9
		Jujur dalam bekerja.	10
		Mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan tetapi dianggap penting.	11
	<i>Civic Virtue</i>	Mengikuti perubahan yang ada.	12

	Mengikuti informasi.	13
	Selalu mengikuti pertemuan.	14
<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan sesama Guru, Tenaga Pendidik dan Kepala sekolah.	15
	Tidak menyalahgunakan dan mengganggu hak Guru lain.	16
	Mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap pekerjaan Guru lain.	17
	Tidak membuat masalah dengan Guru lain.	18
<i>Sportmanship</i>	Tidak suka mengeluh dalam bekerja.	19
	Tidak membesar-besarkan masalah.	20
	Tidak menghabiskan banyak waktu untuk masalah yang sepele.	21
	Tidak suka mencari kesalahan sekolah.	22
	Tidak <i>negative thinking</i> dalam melihat suatu permasalahan.	23

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji validitas

Sebelum angket dibagikan terlebih dahulu angket di validasi dan realibilitas. Adapun uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh tiga validator yang ahli dibidangnya. Tolak ukur dalam validitas isi yaitu kisi-kisi instrumen yang berisi pernyataan yang dijabarkan dalam bentuk pernyataan. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala likert 1-4 seperti berikut ini:

- Skor 1 : Tidak Setuju
 Skor 2 : Kurang Setuju
 Skor 3 : Setuju
 Skor 4 : Sangat Setuju

Dalam penelitian ini, peneliti meminta saran dari 2 orang dosen ahli di IAIN Palopo.

Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama Validator	Pekerjaan
1.	Sukmawaty., M.Pd.	Dosen IAIN Palopo
2.	Tasdin tahrir, S. Pd.M.Pd	Dosen IAIN Palopo

Tahap selanjutnya yaitu mengolah dan menganalisis instrumen angket yang sudah divalidasi dengan mempertimbangkan masukan dan saran-saran yang

diberikan oleh validator. Adapun rumus yang digunakan dalam mengolah validitas data angket yaitu rumus statistik aikens sebagai berikut:²

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

V = Validasi

S = r – lo

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:³

Tabel 3.1 : Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,00-0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40-0,599	Kurang Valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat Tidak Valid

²Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013). h. 113.

³Hasilridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

Selanjutnya, rancangan angket penelitian pengaruh *efikasi diri* terhadap OCB diuji cobakan terlebih dahulu di sekolah. Hasil pengerjaan instrumen di sekolah uji coba dianalisis untuk mengetahui tingkat validas instrumen menggunakan bantuan *Microsoft Excel*.

Tabel 3.5 Hasil Validitas Data Angket Penelitian *Self Efficacy*

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2
$\sum s$	5		5		5		6		5		4	
V	0.83333		0.83333		0.83333		1		0.83333		0.66667	

(Tabel: *Microsoft Excel*, Tahun 2023)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0,69. Kemudian akan dibandingkan interpretasi validitas dalam tabel 3.4 maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dikatakan (Valid)

Tabel 3.6 Hasil Validitas Data Angket OCB

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2
Validator 2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2
$\sum s$	4		5		6		5		5		4	
V	0,6667		0.83333		1		0.83333		0.83333		0.6667	

(Tabel: *Microsoft Excel*, Tahun 2023)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,86. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi validitas, dapat dilihat pada tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) dari validitas (sangat Valid)

Selain itu, Peneliti juga menggunakan validasi lapangan dengan uji panel instrumen. Panel instrumen bertujuan mengetahui “validitas muka”, yaitu mengetahui kesan mampu mengungkapkan atribut yang hendak diukur. Azwar menjelaskan bahwa validitas muka tetap penting artinya guna membangun kredibilitas tes dan selanjutnya meningkatkan motivasi individu untuk mengerjakan tes.⁴

Uji panel instrumen ditanyakan tiga aspek, yaitu aspek ketepatan butir mengukur indikator, aspek kejelasan bahasa yang digunakan, dan aspek komponen kegrafikan (ukuran/ kualitas kertas, tipografi item sederhana, dan ilustrasi menimbulkan daya tarik) dan dinilai oleh para panelis setiap item dari instrumen. Skala dengan lima alternatif pilihan, yaitu skor 5 menunjukkan: Sangat Tepat (ST), atau Sangat Jelas (SJ), atau Sangat Baik (SB), skor 4 menunjukkan: Tepat (T), atau Jelas (J), atau Baik (B), skor 3 menunjukkan Ragu-ragu (R), skor 2 menunjukkan: Tidak Tepat (TT), atau Tidak Jelas (TJ), atau Tidak Baik (TB), dan skor 1 menunjukkan: Sangat Tidak Tepat (STP), Sangat Tidak Jelas (STJ), atau Sangat Tidak Baik (STB).

Data hasil panel untuk uji validitas lapangan dari 10 responden menunjukkan sebagai berikut :

a. Instrumen Aspek *Efikasi diri*

1. Ketepatan butir mengukur indikator untuk setiap item instrumen aspek

Efikasi diri, yaitu berada antara ST (sangat tepat) dan T (tepat).

⁴ S. Azwar, *Dasar-Dasar Psikometri*, (Yogyakarta: Puataka Pelajar, 1999), h. 53.

2. Kejelasan bahasa yang digunakan untuk setiap item instrumen aspek *Efikasi diri*, yaitu berada pada kategori SJ (sangat jelas) dan J (jelas).
 3. Komponen kegrafikan pada instrumen *Efikasi diri* berada pada kategori, SB (sangat baik) dan B (baik).
- b. Instrumen Aspek Organizational Citizenship Behavior
1. Ketepatan butir mengukur indikator untuk setiap item instrumen aspek Organizational Citizenship Behavior, yaitu berada antara ST (sangat tepat) dan T (tepat).
 2. Kejelasan bahasa yang digunakan untuk setiap item instrumen aspek Organizational Citizenship Behavior, yaitu berada pada kategori SJ (sangat jelas) dan J (jelas).
 3. Komponen kegrafikan pada instrumen aspek Organizational Citizenship Behavior berada pada kategori, SB (sangat baik) dan B (baik).
2. Uji reliabilitas

Syarat lainnya yaitu dengan melakukan realibilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli. Untuk mencari reliabilitas item untuk angket digunakan rumus Croanbach's alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{K}{\sum} [1 - \frac{1}{K}]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

\sum = Jumlah varians butir.

= Varians total.⁵

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:⁶

Tabel 3.3 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r < 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r < 0,80$	Tinggi
$0,40 < r < 0,60$	Cukup
$0,20 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,20$	Sangat Rendah

Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan. Kriteria pengambilan keputusan menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r (*Cronbach's alpha*) lebih besar dari 0,60 dikatakan reliabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel sebaliknya, apabila r (*Cronbach's alpha*) lebih kecil dari 0,60 instrumen tidak reliabel.

Tabel 3.8 Uji reliabilitas efikasi diri

Penarikan Kesimpulan		Kesimpulan
Nilai Cronbach Alpha	Nilai Koefisien r	
0.721	0,50	RELIABEL

Bersumber pada tabel tersebut uji reliabilitas di atas diperoleh untuk angket

⁵ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Ed. Revisi; Cet.III; Jakarta: Bumi Askara, 2002), h. 171

⁶M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

efikasi diri sebesar 0,721. Berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteriareliabilitas tinggi.

Tabel 3.9 Uji reliabilitas OCB

Penarikan Kesimpulan		Kesimpulan
Nilai Cronbach Alpha	Nilai Koefisien r	
0.760	0,50	RELIABEL

Hasil olah data excel 2013, Tahun 2022

Bersumber pada tabel tersebut uji reliabilitas minat baca pengujung di atas diperoleh untuk angket OCB sebesar 0,760. Dengan demikian berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas maka dapat dikatakan reliabel dengankriteria tinggi.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis data yang menggunakan metode statistik dengan menguji hipotesis variabel X terhadap Y, maka yang digunakan adalah regresi sederhana. Adapun regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:⁷

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana:

Y = hasil angket OCB

X = hasil angket efikasi diri

⁷ Ridwan dan Akdon, Rumus dan Data Analisis Statistika, (Cet. 2: Bandung: Alfabeta, 2007), h. 133.

α = bilangan konstanta

β = koefisien regresi/nilai arah penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau ilai penurunan (-) variabel Y.

Mencari model regresi, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS for windows ver. 22*. Yang sudah tersedia karena sampel yang dijadikan data untuk analisis diberlakukan untuk populasi. Kesimpulan dari data yang akan diberlakukan untuk populasi dengan menggunakan taraf signifikansi yaitu peluang kesalahan 5% dan kepercayaan 95%.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas tidak lain sebenarnya adalah mengadakan pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Pengujian dilakukan tergantung variabel yang akan diolah. Pengujian normalitas sebaran data menggunakan

Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS 22. Menurut metode Kolmogorov Smirnov, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi di bawah 0.05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.
- 2) Jika signifikansi di atas 0.05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, berarti data tersebut normal.

b. Uji Homogenitas

Di samping pengujian terhadap penyebaran nilai yang akan dianalisis, perlu uji homogenitas agar yakin bahwa kelompok-kelompok yang membentuk sampel berasal dari populasi yang homogen. Interpretasi uji homogenitas yaitu Jika nilai signifikansi (Sig) Based on Mean > 0.05 maka data tersebut sama atau homogen.

c. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan dasar prediksi dari suatu distribusi data yang meliputi variabel prediktor (X) dan variabel kriteria (Y) yang memiliki hubungan linier.⁶⁴ Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui apakah arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen meningkat atau menurun.

Hipotesis:

H0: Tidak ada pengaruh efikasi diri terhadap minatbaca OCB di MTs Patamanjawari

H1: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap minatbaca OCB di MTs Patamanjawari

Kriteria pengujian:

Jika nilai F hitung < F tabel dan taraf nilai sig. > 0,05 maka H0 diterima Jika nilai F hitung > F tabel dan taraf nilai sig. < 0,05 maka H0 ditolak

Adapun persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel depende atau responden

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Variabel independen (Variabel bebas)

d. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel. Dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan < 0,05 ($\alpha : 5\%$), maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Mengadakan pengujian bahwa hipotesa yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan rumus t hitung sebagai berikut :

$$t = b / Sb$$

Dimana :

t : thitung

b : koefisien regresi

Sb: Standar Error dari Variabel Independen

Jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a ditolak

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa besar kemungkinan variabel independen mempengaruhi variabel dependen, koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar kemungkinan variabel independen memberikan penjelasan terhadap variabel tersebut. Nilai R^2 yang kecil berarti daya penjas variabel dependen terhadap variabel independen sangat terbatas.⁸

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinan

R^2 = Kuadrat dari Koefisien Korelasi

⁸ Johan Harlan, *Analisis Regresi Linear*, (Depok: Gunadarma, 2018), 42

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Yayasan ini didirikan pada tanggal satu Juni tahun Duaribu-(01-06-2000) untuk jangka waktu yang tidak ditentukan. Beralamat di Jalan Poros Beton, Dusun Tomanasa, Desa Waetuo, Kecamatan Malangke Barat, Kabupaten Luwu Utara. Yayasan dapat membuka kantor cabang atau kantor Perwakilan di tempat lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Negara Republik Indonesia sebagaimana yang ditetapkan oleh Pengurus dengan persetujuan Pembina.

Maksud Dan Tujuan: Maksud dan tujuan Yayasan ini ialah dalam bidang:

- a. Sosial
- b. Keagamaan
- c. Kemanusiaan

Untuk mencapai maksud dan tujuan Yayasan, maka ;ayasan menjalankan usaha-usaha dan melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Dalam bidang Sosial, yang meliputi mendirikan rumah yatim piatu, mendirikan rumah pemeliharaan orang yang lanjut usia, mendirikan sekolah lemah mental, pendidikan informal seperti kursus-kursus keterampilanya pendidikan-formal seperti pendidikan dari tingkat kelompok bermain sampai perguruan tinggi, kesenian, olahraga, dan perlindungan konsumen serta kegiatan usaha lainnya yang terkait.

2. Dalam bidang keagamaan, yang meliputi mendirikan rumah ibadah(mesjid),pesantren, pemeliharaan taman makam, menyalurkan infaq dan sedekah,melaksanakan ceramah serta kegiatan usaha lainnya yang terkait.

3. Dalam bidang Kemanusiaan, yang meliputi membantu orang yang tidak mampu, mendirikan rumah singgah, Pelayanan jenazah, penampungan pengungsi hak asasi manusia,dan dan lingkungan hidup serta kegiatan usaha lainnya yang terkait.

4. Satu dan lain melaksanakan kegiatan usaha lain yang sah dalam arti kata yang seluas-luasnya yang bermanfaat bagi kemajuan Yayasan, dalam rangka pelaksanaan maksud dan tujuan Yayasan sepanjang tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar Yayasan, maksud dan tujuan yayasan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sumber kekayaan atau dana berasal dari:

1. Kekayaan Yayasan berasal dari sejumlah kekayaan yang dipisahkan menjadi kekayaan awal Yayasan dalam bentuk uang yang berjumlah sebesar Rp. 50.000.000,-(Lima puluh juta-rupiah).

2. Selain kekayaan sebagai ini dimaksud dalam ayat 1 pasal ini,kekayaan Yayasan dapat diperoleh dalam bentuk uang dan atau benda berwujud dan benda tidak berwujud yang dapat dinilai dengan yang berupa :

a. Sumbangan atau bantuan lain yang tidak mengikat atau sukarela yang diterima Yayasan baik dari Negara Republik Indonesia, masyarakat maupun dari Pihak lain yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

- b. Wakaf dari orang atau badan hukum
- c. Hibah dari orang atau badan hukum
- d. Hibah wasiat yang diserahkan kepada Yayasan yang tidak bertentangan dengan hukum waris.
- e. Hasil dan pendapatan dari usaha-usaha Yayasan sendiri-dan hasil lainnya yang sah dan
- f. Perolehan lain yang tidak bertentangan dengan anggaran dasar ini yayasan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kekayaan Yayasan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 pasal ini dipergunakan untuk mencapai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Yayasan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 dan ayat 2 Anggaran Dasar ini.

Anggota Pengurus dengan susunan sebagai berikut:

- Ketua : Tuan Ishak Daeng Magguna

Lahir di Amassangan, pada tanggal tujuh April tahun seribu sembilan ratus delapan puluh (07-04-1980), Swasta, Warga Negara Indonesia,-bertempat tinggal di Kota Palopo. Kelurahan Surutanga, Kecamatan Wara Timur Pemegang Kartu Tanda Penduduk Nomor:73.73.05.070480.5019. tertanggal dua puluh satu Oktober tahun duaribu tujuh (21-10-2007).

- Sekretaris : Tuan Mas Umang

Lahir di Amassangan, pada tanggal tiga Februari tahun seribu sembilan ratus tujuh puluh (03-02-1970), Swasta, Warga Negara Indonesian-bertempat tinggal di Kabupaten Luwu Utara, Desa Pao, Kecamatan Malangke Barat. Pemegang Kartu

Tanda Penduduk Nomor: 73.22.08.010770.0041. tertanggal lima Januari tahun duaribu tujuh (05-01-2007).

- Bendahara : Nyonya Husniah

Lahir di Tomanasa Pada tanggal dua belas Mei tahun-Seribu sembilan ratus tujuh puluh empat (12-05-1974), Ibu Rumah Tangga, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Kabupaten Luwu Utara, Desa Pao, Kecamatan Mappedeceng.

Pemegang Kartu Tanda Penduduk Nomor: 73.22.08.520574.0002. Tertanggal sepuluh Desember tahun duaribu tujuh (10-12-2007). Pengangkatan anggota Pengurus tersebut telah diterima oleh-masing-masing yang bersangkutan.

Anggota Pengawas dengan susunan sebagai berikut:

1) Tuan MARDIN

Lahir di Tomanasa pada tanggal tujuh April -tahun seribu sembilan ratus lima puluh enam (07-04-1956), Petani, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Kabupaten Luwu Utara, Desa Waetuo, Kecamatan Malangke Barat. Pemegang Kartu Tanda penduduk Nomor:73.22.08.010762.0018 tertanggal duapuluh tiga April tahun Duaribu tujuh (23-04-2007).

2) Nyonya HAJJAH NURDIA IBRAHIM

Lahir di Masamba, pada tanggal dua belas Nopenber tahun seribu sembil.n ratus lima puluh delapan (12-11-1958) Ibu Rumah Tanniga, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Kelurahan Surutanga,Kecamatan Wara Timur,Kota Palopo.

Pemegang Kartu Tanda Penduduk Nomor: 73.22.05.521158 7793 tertanggal sebelas April tahun duaribu delapan.

3) Tuan I PUTU KASTAWA,

Lahir di Sukamaju, pada tanggal satu januari tahun seribu sembilan ratus delapan puluh enam (01-01-1986), Pegawai Notaris, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Kabupaten Luwu Timur, Kecamatan Malili.

1. Efikasi Guru di MTS Patimanjawari

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel *efikasi diri* (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor *efikasi diri* yang menunjukkan skor rata-rata adalah 83 dan varians sebesar 53 dengan standar deviasi sebesar 7 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 33, skor terendah 60 dan skor tertinggi 93. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1.
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Efikasi diri*

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	40
Rata-rata	83
Median	85
Std. Deviation	7
Variance	53
Range	33
Minimum	60
Maximum	93

Jika skor *efikasi diri* dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase *efikasi diri*. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.¹ Jadi, skor *efikasi diri* dikelompokkan berdasarkan banyaknya item daripada kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik

¹ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63

yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.² Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase *efikasi diri* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Perolehan Persentase Kategorisasi *Efikasi diri*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
60-70	Kurang baik	2	5%
71-80	Cukup baik	13	33%
81-90	Baik	22	55%
91-100	Sangat Baik	3	7%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel *efikasi diri* yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum *efikasi diri* di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara pada aspek *efikasi diri* pada kategori kurang baik diperoleh persentase 5% dengan frekuensi sampel 2 orang. Sedangkan *efikasi diri* pada kategori cukup baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi sampel 13 orang, *efikasi diri* pada kategori baik diperoleh persentase 55% karena frekuensi sampel 22 orang dan *efikasi diri* pada kategori sangat baik diperoleh persentase 7% karena frekuensi sampel 3.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan *efikasi diri* di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan hasil persentase 55%. Adapun skor rata-rata yaitu 83. Tinggi hasilnya persentase *efikasi diri* dipengaruhi oleh jawaban responden.

² Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

2. Hasil *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor OCB yang menunjukkan skor rata-rata adalah 82 dan varians sebesar 43 dengan standar deviasi sebesar 7 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 25, skor terendah 65 dan skor tertinggi 90. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	40
Rata-rata	82
Median	84
Std. Deviation	7
Variance	43
Range	25
Minimum	65
Maximum	90

Jika skor *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.³ Jadi, skor *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya

³ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid. h.63.

dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁴ Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Perolehan Persentase Kategorisasi *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	3	7%
71-80	Cukup Baik	11	28%
81-90	Baik	26	65%
91-100	Sangat Baik	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum siswa di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara pada aspek *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase 7% dengan frekuensi sampel 3 orang. Sedangkan *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase 28% dengan frekuensi sampel 11 orang, *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada kategori baik diperoleh persentase 65% karena frekuensi sampel 26 orang dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0 orang.

⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid. h. 35.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan hasil peresentase 65%. Adapun skor rata-rata yaitu 82. Tinggi hasilnya peresentase *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru dipengaruhi oleh jawaban responden.

3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB

a. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.5. Uji Pasrial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Si g.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	104.974	11.761		8.926	.000
<i>Efikasi diri</i>	.270	.140	.298	1.922	.002

a. Dependent Variable: OCB

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 1.922 dan T_{tabel} sebesar 1,68385 atau $1.922 > 1,68385$ dan nilai signifikan pengelolaan perpustakaan sekolah $0,002 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa *efikasi diri* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4.6. Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.298 ^a	.489	.065	6.378	1.383

a. Predictors: (Constant), *Efikasi diri*

b. Dependent Variable: OCB

Dari hasil uji koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.489. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0.489 atau sama dengan 48,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *efikasi diri* berpengaruh terhadap OCB guru sebesar 48,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut error (e).

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dari kompetensi social dan kecerdasan sosial digunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solition*) ver 22 for windows.

Tabel 4.7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.29532264
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.078
	Negative	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		1.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.203

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, uji normalitas data dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov test dapat dikemukakan bahwa nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0,203. Adapun nilai signifikansi $0,203 > 0,05$. Dengan demikian, data pada setiap variabel berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson:

1. Jika $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.

2. Jika $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.

3. Tidak ada kesimpulan jika: $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$

Apabila hasil uji Durbin-Waston tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test. Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.208 ^a	.043	.018	3.88650	2.525

a. Predictors: (Constant), *Efikasi diri*

b. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 2,525, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 40 (n) dan jumlah variabel independen 1 ($k = 1$), maka diperoleh nilai du sebesar 1,5444, dan nilai DW sebesar 2,525 lebih kecil dari batas atas (du) yakni 1,5444 dan kurang dari ($4-du$) atau $4 - 1,5444 = 2,4556$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.9. Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.479	7.167		-.625	.536
	<i>Efikasi diri</i>	.112	.086	.208	1.308	.199

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Current Ratio dan variabel DER lebih dari 0,05 (masing-masing 0,536 dan 0,199). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

d. Analisis regresi sederhana

**Tabel 4.10. Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	104.974	11.761		8.926	.000
	<i>Efikasi diri</i>	.270	.140	.298	1.922	.062

a. Dependent Variable: OCB

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 104.974 + 0,270X_1$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar positif 104.974; artinya jika *efikasi diri* (X) nilainya 0, maka OCB guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 104.974.
- 2) Koefisien regresi variabel *efikasi diri* (X) sebesar positif 0,270 jika *efikasi diri* (X) mengalami kenaikan nilai 1, maka OCB guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,270. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *efikasi diri* dengan OCB guru.

B. Pembahasan

1. Efikasi diri guru di MTs Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat

Kabupaten Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel *efikasi diri* yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum *efikasi diri* di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara pada aspek *efikasi diri* pada kategori kurang baik diperoleh persentase 5% dengan frekuensi sampel 2 orang. Sedangkan *efikasi diri* pada kategori cukup baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi sampel 13 orang, *efikasi diri* pada kategori baik diperoleh persentase 55% karena frekuensi sampel 22 orang dan *efikasi diri* pada kategori sangat baik diperoleh persentase 7% karena frekuensi sampel 3.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan *efikasi diri* di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan hasil

peresentase 55%. Adapun skor rata-rata yaitu 83. Tinggi hasilnya peresentase *efikasi diri* dipengaruhi oleh jawaban responden.

Keyakinan individu untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan isitlah yang ada didalam *Efikasi diri*. Hal ini didasari pada kemampuannya mengatur bagaimana individu memiliki perilaku atas fungsi yang mereka kerjakan.⁵ Individu merasa sesuai dengan kemampuan mereka untuk memiliki kesuksesan ditempat kerja dan cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan perilaku extra role yang tinggi pula.⁶

2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) Guru di MTs Patimanjawari

Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum siswa di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara pada aspek *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase 7% dengan frekuensi sampel 3 orang. Sedangkan *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase 28% dengan frekuensi sampel 11 orang, *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru pada kategori baik diperoleh persentase 65% karena frekuensi sampel 26 orang dan *Organizational citizenship behavior* (OCB)

⁵ Bandura, A. 2016. *Self Efficacy – The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2018). New York: W.H. Freeman & Company.

⁶ Beaugard, T. Alexandra and Henry, Lesley. (2019). *Making the Link between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance*. LSE Research Online, September 2019.

guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0 orang.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan hasil persentase 65%. Adapun skor rata-rata yaitu 82. Tinggi hasilnya persentase *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru dipengaruhi oleh jawaban responden

Seseorang yang memiliki OCB berarti individu tersebut membantu tugas pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja yang berhalangan hadir atau rekan kerja yang mempunyai beban pekerjaan yang berat akan meningkatkan stabilitas dari unit kerja. Sedangkan para karyawan yang memiliki conscientious yang tinggi akan mempertahankan kinerja yang dibangun dengan konsisten, hal itu membuktikan maka akan semakin tinggi OCB pada tiap individu yang dimiliki maka tingkat produktifitas juga akan semakin terlihat, begitu pula sebaliknya ketika OCB dilihat rendah hal itu akan terjadi dan membuktikan bahwa individu tersebut hanya melakukan atau fokus pada tugas dari pekerjaannya saja tanpa peduli dengan pekerjaan dari rekan kerja yang lain sehingga bisa dikatakan individu tersebut pasif dengan rekan kerjanya.

3. Pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Guru di MTs Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara

Dari hasil uji parsial (Uji-t) jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 1.922 dan T_{tabel} sebesar 1,68385 atau $1.922 > 1,68385$ dan nilai signifikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) $0,002 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa *efikasi diri* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru.

Dari hasil uji koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.489. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0.489 atau sama dengan 48,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *efikasi diri* berpengaruh terhadap OCB guru sebesar 48,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa *effikasi diri* berpengaruh secara langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi secara langsung positif oleh *effikasi diri*. Meningkatnya *effikasi diri* akan mengakibatkan peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 48,9%. Hal ini selaras dengan pendapat Quick dan Nelson yang mengatakan: “*Individuals with positif affect are more satisfied*

with their jobs. In addition, those with positive affect are more likely to help others at work and also engage in more organizational citizenship behaviors (OCBs).⁷

Individu yang memiliki sikap positif akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dan sebagai tambahan, mereka yang memiliki sikap positif akan lebih suka untuk membantu rekan sekerja dalam pekerjaannya dan kerap kali meningkatkan perilaku OCB.

Salah satu variabel yang dapat memengaruhi OCB adalah *efikasi diri karena efikasi diri* mampu membuat seseorang untuk menangani hal-hal lain selain kewajibannya dalam bekerja.⁸ Syamsuddin dkk, mengungkapkan bahwa *efikasi diri* dapat mengarah pada kepuasan kerja sehingga pada akhirnya dapat memicu organizational citizenship behavior terjadi.⁹ Dewi & Sudibya menyatakan *efikasi diri* dapat memengaruhi organizational citizenship behavior secara positif dikarenakan semakin tinggi *efikasi diri* karyawan maka semakin tinggi juga organizational citizenship behavior dilakukan.¹⁰ Penelitian Dussault¹¹ dan Rahman

⁷ Quick, James Campbell, Debra L Nelson, Principle of Organizational Behavior, Realities and Challenges. South-Western: Engage in Learning, 2009. 89.

⁸ Cohen, A., & Abedallah, M. (2019). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with ocb and performance. Management Research Review, 38(1), 2–28. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2013-0238>

⁹ Syamsuddin, Ringgasa, L., & Badarwan. (2020). The effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior (ocb) employees of institut agama islam negeri kendari. Langkawi Issn, 3(2), 2460–2280

¹⁰ Dewi, N., & Sudibya, I. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(11), 242997.

¹¹ Dussault, M. (2020). Teachers' self-efficacy and organizational citizenship behaviors. Psychological Reports, 98(2), 427–432. <https://doi.org/10.2466/PRO.98.2.427-432>

et al.¹² juga menyatakan hasil serupa bahwa *efikasi diri* memberikan pengaruh positif pada organizational citizenship behavior.

Quick dan Nelson memaknai effikasi diri sebagai sikap positif, sebagaimana disampaikan, “*individual who focus on the positif aspect of themselves, other people, and the work in general are said to have positif affect.*”¹³ Seseorang yang fokus pada aspek positif tentang dirinya, orang lain, dan pekerjaan secara umum dikatakan memiliki sikap positif. Pendapat di atas senada dengan pernyataan Ainimazita Mansour, Amer Darus, dan Mohd Hasan Dali “self-efficacy has a direct, positive effect on OCBO”.¹⁴ Effikasi diri memiliki pengaruh langsung positif pada OCBO. Berdasarkan uraian di atas sangat jelas bahwa effikasi diri akan berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Effikasi diri yang tinggi merupakan modal luar biasa bagi seorang guru dalam mendedikasikan dirinya melebihi tuntutan pekerjaannya (berprilaku OCB).

¹² Rahman, U., Wan Sulaiman, W. S., Nasir, R., & Omar, F. (2019). The role of job satisfaction as mediator in the relationship between self-efficacy and organizational citizenship behavior among Indonesian teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 255–261

¹³ Quick, James Campbell, Debra L Nelson, *Principle of Organizational Behavior, Realities and Challenges*. South-Western: Engage in Learning, 2009. 89.

¹⁴ Mansor, Ainimazita, Amer Darus, Mohd Hasani Dali, “Mediating Effect of Self-Efficacy on Self-Leadership and Teachers’ Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework”, *International Journal of Economics Business and Management Studies-IJBMS*, Vol.2 (1), Spring 2013.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. *Efikasi diri* di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan hasil peresentase 55%.
2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) guru di Madrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan hasil peresentase 65%.
3. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 1.922 dan T_{tabel} sebesar 1,68385 atau $1.922 > 1,68385$ dan nilai signifikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) $0,002 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa *efikasi diri* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tepat kompetensi yang dimiliki guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Guru adrasah Tsanawiyah Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara hendaknya dapat mempebaiki dan membenahi segala kekurangan yang mengacu pada faktor kompetensi dengan

cara mengikuti pelatihan yang berorientasi pada teori dikelas, praktik yang bisa dilakukan secara langsung.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel lain di luar variabel penelitian yang telah dilakukan. Karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi efikasi diri dan organizational citizenship behavior.
- b. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau tempat kerja lainnya seperti, perusahaan manufaktur, organisasi keperawatan maupun perusahaan home industri.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Mansor, A., Darus, M., H., Dali. 2013. Mediating Effect of Self-Efficacy on SelfLeadership and Teachers' Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework. *International Journal of Economic Business and Management Studies*. Vol.2, No.1.01-11. Pada 18 Januari 2022, pukul 10.23.
- Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang : UMM Press 2019)
- Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.
- Arikunto Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Ed. Revisi; Cet.III; Jakarta: Bumi Askara, 2002)
- Azwar Syaifuddin, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).
- Bandura, A. *self-effecacy : toward a Unififying Theory of Behavioral Change*. *Psychological Review*, Vol.84, No. 20, 2017.
- Bandura, A. *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall, INC. Englewood Cliffs, 1977.
- C A Smith, D.W. Organ, NearJ.P, Organizational Citizenship Behavior : its nature and antecedents. *Journal of Applied psycology*, vol.68(4), P.653-663. Diakses dari jurnal psycology.co.id. Pada 18 Januari 2022, pukul 12.00.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance in The Workplace*. (New York: McGrawHill, 2013).
- Copper, J.D.2010.Collective effi cacy, organizational citizenship behavior, and school effectiveness in Alabama public high school. Disertasi untuk Program Doktor Pendidikan, Departemen Pendidikan Kepemimpinan, PenelitianPeraturan dan Teknologi, UniversitasAlabama: USA.
- Dede Rahmat Hidayat, *Psikologi Kepribadian Dalam Konseling* (Bogor: Grafika Telindo Press, 2015), h. 156.
- Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*, (Depok: Al-Huda, 2005)
- Hasilridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010)
- Hendhisca, Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi, *Jurnal PEDAGOGIK* Vol.V, No. 2, September 2017. Diakses dari

<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/4264/3200>. Pada 19 Januari 2022, pukul 09.24

Hosniyah, Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Guru Smp Swasta Sekabupaten Pamekasan Madura, *Jurnal Manajemen Pendidikan* juli 2013.

J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000)

Jeanne Ellis Ormrod, *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang* Jilid 2 Edisi Terjemah (Jakarta: Erlangga, 2018).

M Nur Ghufroon & Rini Risnawati, *Teori-Teori Psikologi* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).

M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005)

Mansor, Ainimazita, Amer Darus, Mohd Hasani Dali, “Mediating Effect of Self-Efficacy on Self-Leadership and Teachers’ Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework”, *International Journal of Economics Business and Management Studies-IJBMS*, Vol.2 (1), Spring 2013.

Ni’matus Sa’adah. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizationalcitizenship Behavior (Ocb) Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo*. Skripsi 2018. Diakses dari <https://digilib.uinsby.ac.id>.

Ni’matus. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizationalcitizenship Behavior (Ocb) Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo*. Skripsi 2018. Diakses dari <https://digilib.uinsby.ac.id>. Pada 19 Januari 2022, pukul 12.43,

Organ, Dennis W, podsakoff, Philip M, Mackenzie, Scott B, *Organizational Citizenship Behavior, its Nature, Antechen dents, and Consequences*. California : sage Publication , Inc. 2016. Diakses dari <https://books.google.ac.id>, pada 20 Januari 2022, pukul 08.46.

Pasaribu, “*Pengaruh Efikasi Diri Dan Keterikatan Tenaga Pemasar Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Tenaga Pemasar Pt. Prudential Life Assurance*”. Tesis 2018. Diakses dari <https://repository.usu.ac.id>. Pada 19 Januari 2022, pukul 13.00.

Purnama Yudha Putra. 2013. *Area Psikologi Indonesia: Teori Efikasi diri*. (Online) <http://purnamayudhaputra7>.

Quick, James Campbell, Debra L Nelson, *Principle of Organizational Behavior, Realities and Challenenges*. South-Western: Engage in Learning, 2009.

- R. Aldag dan W. Reschke, *Employee value added : measuring discretionary effort and its value to the organization. center for organization effectiveness*. Inc.608/833-3332, pp.1-8, diakses dari [Http:// Repository.umy.ac.id](Http://Repository.umy.ac.id), pada 19 Januari 2022, pukul 11.20.
- Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data Analisis Statistika*, (Cet. 2: Bandung: Alfabeta, 2007)
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. *Organizational Behavior*. (Inggris: Pearson Educational Limited, 2013).
- Ruslan, skripsi s1, peran Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malan, (malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016).
- Shofiah, V., & Raudatussalamah. *Efikasi diri dan Self Regulation Sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf)*. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. Vol 17 No. 02. 2018. 221-222. Diakses dari <https://neliti.co.id>, pada 20 Januari 2022, pukul 13.21.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama, (Yogyakarta STIE YKPN, 2017)
- Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi*, (Jakarta : Arcan (terjemahan), 2018)
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*”, (Jakarta: Grandmedia, 2012).
- T, Purnamie, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam meningkatkan kinerja karyawan*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2014).

LAMPIRAN

1. Angket Penelitian

KISI-KISI ANGKET PENELITIAN

Self Efficacy

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan
<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i> (Tingkat Kesulitan)	Kecelakaan dalam menghadapi pekerjaan.	1
		Tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan.	2
		Mengandalkan penyelesaian pekerjaan sendiri.	3
	<i>Generality</i> (luas bidang perilaku)	Motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4
		Memberikan target penyelesaian pekerjaan.	5
	<i>Strenght</i>	Perasaan mampu melakukan pekerjaan.	6
		Tingkat keyakinan dalam penyelesaian tugas.	7
		Inisiatif dalam penyelesaian tugas tanpa mengganggu perintah.	8

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan
OCB	Altruism	Membantu rekan kerja.	1
		Memberikan bantuan kepada orang disekitar.	2
		Menggantikan tugas karyawan lain ketika ada halangan.	3
		Meluangkan waktu untuk membantu orang lain.	4
		Membantu pegawai baru yang mengalami kesulitan.	5
	Conseintiousness	Bekerja melebihi waktu yang ditentukan.	6
		Memanfaatkan waktu istirahat.	7
		Mematuhi peraturan lembaga.	8
		Instropeksi diri atas kepatuhan.	9
		Jujur dalam bekerja.	10
	Civic Virtue	Mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan tetapi dianggap penting.	11
		Mengikuti perubahan yang ada.	12
		Mengikuti informasi.	13
		Selalu mengikuti pertemuan.	14
	Courtesy	Menjaga hubungan sesama pekerja dan atasan.	15
		Tidak menyalahgunakan dan mengganggu hak karyawan lain.	16

		Mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap pekerjaan karyawan lain.	17
		Tidak membuat masalah dengan karyawan lain.	18
	Sportmanship	Tidak suka mengeluh dalam bekerja.	19
		Tidak membesar-besarkan masalah.	20
		Tidak menghabiskan banyak waktu untuk masalah yang sepele.	21
		Tidak suka mencari kesalahan organisasi.	22
		Tidak negative thinking dalam melihat suatu permasalahan.	23

INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita*), Usia : Tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dengan memberi tanda check (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang menurut anda sesuai dengan dengan anda. Pada setiap pernyataan telah disediakan bagian lima (5) point skala di sampingnya dengan keterangan sebagai berikut:

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral/ Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Angket *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Pertimbangan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					
2	Dalam bekerja tingkat kesulitan merupakan hal menantang yang saya nikmati.					
3	saya berusaha untuk mengendalikan kemampuan diri dalam					

	meyelesaikan pekerjaan.					
4	saya mempunyai pengalaman yang baik dalam bekerja sebelumnya Saya mempunyai pengalaman yang baik dalam bekerja sebelumnya sebagai motivasi mencapai prestasi kerja.					
5	saya memiliki ketekunan dalam mencapai target perusahaan					
6	saya selalu merasa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.					
7	Dalam situasi apapun saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.					
8	Saya merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai karyawan.					

B. Angket OCB

No	Pernyataan	Pertimbangan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya overload).					
2	Saya bersedia memberikan bantuan kepada orang yang berada disekitar saya.					
3	Saya bersedia menggantikan tugas karyawan lain ketika yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas.					
4	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.					
5	Saya bersedia membantu pegawai baru yang mengalami kesulitan dalam masa orientasi.					
6	Saya bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan.					
7	Saya memanfaatkan waktu istirahat sebagaimana mestinya.					
8	Saya mematuhi peraturan lembaga meskipun tidak ada yang mengawasi.					

9	Saya melakukan introspeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini.					
10	Saya sadar untuk berlaku jujur dalam bekerja.					
11	Saya mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan, tetapi dianggap penting.					
12	Saya selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada.					
13	Saya selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman informasi, memo.					
14	Saya ikut hadir dalam setiap pertemuan-pertemuan meskipun tidak penting, tapi dapat mengangkat image organisasi.					
15	Saya menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.					
16	Saya tidak menyalahgunakan dan mengganggu hak-hak karyawan yang lain.					
17	Saya mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap pekerjaan karyawan lain.					
18	Saya tidak membuat masalah dengan karyawan lain.					
19	Saya tidak suka mengeluh dalam bekerja.					
20	Saya tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.					
21	Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi (mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele.					
22	Saya tidak akan mencari-cari kesalahan organisasi.					
23	Saya tidak ber-negative thinking dalam melihat suatu permasalahan.					

2. Tabulasi Data Angket

<i>Self Efficacy</i>										
Sampel	Pernyataan								Jumlah	Skor 100
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	4	5	3	4	5	3	2	3	29	73
2	5	3	4	4	3	4	5	4	32	80
3	5	5	3	4	4	3	4	5	33	83
4	5	4	5	4	5	5	4	4	36	90
5	5	4	4	5	3	4	3	5	33	83
6	4	3	2	3	4	3	2	3	24	60
7	3	4	2	3	4	3	4	3	26	65
8	5	4	3	4	4	3	4	4	31	78
9	4	4	5	5	3	3	4	4	32	80
10	5	4	4	3	4	4	3	4	31	78
11	4	4	5	3	3	4	4	5	32	80
12	5	4	5	4	3	4	4	5	34	85
13	5	4	4	4	5	5	5	4	36	90
14	5	4	3	4	4	3	4	4	31	78
15	4	4	4	5	5	4	4	4	34	85
16	5	4	4	3	4	4	3	3	30	75
17	4	4	3	5	5	4	5	5	35	88
18	5	4	4	3	3	4	4	4	31	78
19	5	4	5	3	4	4	3	4	32	80
20	4	5	3	4	5	4	4	5	34	85
21	4	5	5	4	5	4	5	4	36	90
22	5	4	4	5	5	4	5	5	37	93
23	4	4	3	4	5	5	5	4	34	85
24	4	5	5	5	3	5	5	5	37	93
25	5	5	4	3	4	4	5	5	35	88
26	4	4	5	5	4	3	4	4	33	83
27	5	5	5	5	4	4	3	4	35	88
28	4	3	5	4	4	5	5	5	35	88
29	4	5	5	4	5	5	4	4	36	90
30	4	5	5	4	3	3	4	4	32	80
31	5	4	3	4	4	3	5	4	32	80
32	5	4	4	4	5	5	4	4	35	88
33	5	5	4	5	5	4	4	3	35	88
34	4	5	5	4	4	4	3	4	33	83
35	5	5	4	5	4	5	4	4	36	90
36	5	4	5	5	4	4	5	4	36	90
37	5	5	4	4	5	4	5	4	36	90

38	5	5	4	5	4	4	5	5	37	93
39	5	5	4	4	5	4	4	4	35	88
40	5	4	4	3	3	4	3	4	30	75

OCB

Sampel	Pernyataan																							Jumlah	Skor 100
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	5	92	80
2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	89	77
3	4	3	4	4	5	3	3	2	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	91	79
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	95	83
5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	96	83
6	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	100	87
7	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	103	90
8	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	101	88
9	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	96	84
10	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3	95	83
11	5	4	3	4	2	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	5	89	77
12	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4	92	80
13	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	75	65
14	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	100	87
15	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	103	90
16	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	101	88
17	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	96	84
18	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	100	87
19	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	103	90
20	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	101	88
21	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	96	84
22	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3	95	83
23	5	4	3	4	2	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	5	89	77
24	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4	92	80
25	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	75	65
26	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3	95	83
27	5	4	3	4	2	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	5	89	77
28	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4	92	80

29	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	75	65
30	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	100	87
31	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	103	90
32	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	101	88
33	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	96	84
34	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	100	87
35	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	103	90
36	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	101	88
37	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	96	84
38	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3	95	83
39	5	4	3	4	2	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	5	89	77
40	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	88	76

3. Hasil Pengolahan SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=X Y
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		27-FEB-2023 21:07:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X Y /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.05

[DataSet0]

Statistics

	Self Efficacy	OCB
N	Valid	40
	Missing	0
Mean	83.43	82.45
Median	85.00	83.50
Std. Deviation	7.271	6.594
Variance	52.866	43.485

Range	33	25
Minimum	60	65
Maximum	93	90

Frequency Table

Self Efficacy

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
60	1	2.5	2.5	2.5
65	1	2.5	2.5	5.0
73	1	2.5	2.5	7.5
75	2	5.0	5.0	12.5
78	4	10.0	10.0	22.5
80	6	15.0	15.0	37.5
83	4	10.0	10.0	47.5
85	4	10.0	10.0	57.5
88	7	17.5	17.5	75.0
90	7	17.5	17.5	92.5
93	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

OCB

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
65	3	7.5	7.5	7.5
76	1	2.5	2.5	10.0
77	5	12.5	12.5	22.5
79	1	2.5	2.5	25.0
80	4	10.0	10.0	35.0
83	6	15.0	15.0	50.0
84	5	12.5	12.5	62.5
87	5	12.5	12.5	75.0
88	5	12.5	12.5	87.5
90	5	12.5	12.5	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/RESIDUALS DURBIN
/SAVE RESID.

```

Regression

Notes

Output Created		27-FEB-2023 21:08:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /RESIDUALS DURBIN /SAVE RESID.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.05 00:00:00.09 1356 bytes 0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.298 ^a	.089	.065	6.378	1.383

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.288	1	150.288	3.695	.062 ^b
	Residual	1545.612	38	40.674		
	Total	1695.900	39			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	104.974	11.761		8.926	.000
Self Efficacy	.270	.140	.298	1.922	.002

a. Dependent Variable: OCB

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	79.86	88.77	82.45	1.963	40
Residual	-16.215	9.325	.000	6.295	40
Std. Predicted Value	-1.317	3.222	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.542	1.462	.000	.987	40

a. Dependent Variable: OCB

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	27-FEB-2023 21:09:01
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 40
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	Cases Used NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.03 Elapsed Time 00:00:00.05

Number of Cases Allowed ^a	196608
---	--------

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.29532264
	Absolute	.169
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		1.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.203

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```

COMPUTE ABS_RES=ABS(RES_1).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT ABS_RES
/METHOD=ENTER X
/RESIDUALS DURBIN
/SAVE RESID.

```

Regression

Notes

Output Created		27-FEB-2023 21:11:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	40
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT ABS_RES /METHOD=ENTER X /RESIDUALS DURBIN /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.11
	Memory Required	1396 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Self Efficacy ^b	.	Enter
---	----------------------------	---	-------

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. All requested variables entered.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.208 ^a	.043	.018	3.88650	2.525

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

b. Dependent Variable: ABS_RES

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.852	1	25.852	1.712	.199 ^b
	Residual	573.985	38	15.105		
	Total	599.837	39			

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Uji Heterokeastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.479	7.167		-.625	.536
	Self Efficacy	.112	.086	.208	1.308	.199

a. Dependent Variable: ABS_RES

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2395	5.9347	4.8625	.81417	40
Residual	-5.79961	10.83997	.00000	3.83635	40
Std. Predicted Value	-3.222	1.317	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.492	2.789	.000	.987	40

a. Dependent Variable: ABS_RES

4. Lampiran Hasil Validasi Angket Muka/Lapangan

PENELAAHAN INSTRUMEN (UNTUK VALIDASI MUKA)

Petunjuk Pengisian Format

- Analisis setiap item instrumen dengan memperhatikan ke tiga aspek yang akan ditelaah, yaitu :
 - Aspek a menunjukkan ketepatan butir mengukur indikator

- Aspek b menunjukkan kejelasan bahasa yang digunakan
 - Aspek c menunjukkan komponen kegrafikan (ukuran/ kualitas kertas, tipografi item sederhana, dan ilustrasi menimbulkan daya tarik)
2. Beri setiap item instrumen pada kolom aspek yang akan dianalisis
 - Skor 5 menunjukkan : Sangat Tepat, (ST), atau Sangat Jelas (SJ), atau Sangat Baik (SB)
 - Skor 4 menunjukkan : Tepat (T), atau Jelas (J), atau Baik (B)
 - Skor 3 menunjukkan : Ragu-Ragu (R)
 - Skor 2 menunjukkan : Tidak Tepat (TT), atau Tidak Jelas (TJ), atau Tidak Baik (TB)
 - Skor 1 menunjukkan: Sangat Tidak Tepat (STT), atau Sangat Tidak Jelas (STJ), atau Sangat Tidak Baik (STB)
 3. Jika Anda memberi skor ≤ 2 maka harap dituliskan komentar/ saran pada kolom yang disediakan.

HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS MUKA

1. Aspek Self Efficacy								
Item dan Aspek yang Dinilai		Skala dan Jumlah Skor					Jumlah Bobot	Status
		5	4	3	2	1		
a. Tingkat Kesulitan								
1	A	8	2	-	-	-	48	ST
	B	6	3	1	-	-	45	SJ
	C	9	1	-	-	-	49	SB
2	A	8	1	1	-	-	47	ST
	B	7	1	2	-	-	45	SJ
	C	8	2	-	-	-	48	SB

3	A	6	3	1	-	-	45	ST
	B	8	2	-	-	-	48	SJ
	C	8	1	1	-	-	49	SB
b. Luas Bidang Perilaku								
4	a	6	4	-	-	-	42	T
	b	8	1	1	-	-	47	SJ
	c	9	1	-	-	-	49	SB
5	a	8	1	1	-	-	47	ST
	b	7	1	2	-	-	45	SJ
	c	6	2	2	-	-	44	B
c. Strenght								
6	a	9	1	-	-	-	49	ST
	b	8	2	-	-	-	48	SJ
	c	7	1	2	-	-	45	SB
7	a	8	-	2	-	-	46	ST
	b	7	1	2	-	-	45	SJ
	c	8	-	2	-	-	46	SB
8	a	9	1	-	-	-	49	ST
	b	7	3	-	-	-	47	SJ
	c	6	4	-	-	-	42	B
2. Aspek OCB								
<i>Item dan Aspek yang Dinilai</i>		<i>Skala dan Jumlah Skor</i>					<i>Jumlah Bobot</i>	<i>Status</i>
		5	4	3	2	1		
a. Altruism								
1	a	8	1	1	-	-	47	ST
	b	8	2	-	-	-	48	SJ
	c	8	2	-	-	-	48	SB
2	a	8	1	1	-	-	47	ST

	b	9	1	-	-	-	49	SJ
	c	7	1	2	-	-	45	SB
3	a	8	2	-	-	-	48	ST
	b	6	3	1	-	-	45	SJ
	c	7	3	-	-	-	47	SB
4	a	9	1	-	-	-	49	ST
	b	8	2	-	-	-	48	SJ
	c	8	2	-	-	-	48	SB
5	a	7	3	-	-	-	47	ST
	b	8	2	-	-	-	48	SJ
	c	8	2	-	-	-	48	SB
b. Conscience								
6	a	8	2	-	-	-	48	ST
	b	7	3	-	-	-	47	SJ
	c	7	3	-	-	-	47	SB
7	a	8	2	-	-	-	48	ST
	b	9	1	-	-	-	49	SJ
	c	8	2	-	-	-	48	SB
8	a	8	2	-	-	-	48	ST
	b	8	2	-	-	-	48	SJ
	c	8	2	-	-	-	48	SB
9	a	9	1	-	-	-	49	ST
	b	9	1	-	-	-	49	SJ
	c	9	1	-	-	-	49	SB
10	a	8	1	1	-	-	47	ST
	b	8	1	1	-	-	47	SJ
	c	7	2	1	-	-	46	SB
c. Civic Virtue								

11	a	9	1	-	-	-	49	ST
	b	7	3	-	-	-	47	SJ
	c	7	3	-	-	-	47	SB
12	a	7	3	-	-	-	47	ST
	b	8	2	-	-	-	48	SJ
	c	8	2	-	-	-	48	SB
13	a	7	3	-	-	-	47	ST
	b	8	1	1	-	-	47	SJ
	c	8	1	1	-	-	47	SB
14	a	9	1	-	-	-	49	ST
	b	9	1	-	-	-	49	SJ
	c	8	1	1	-	-	47	SB
d. Courtesy								
15	a	9	1	-	-	-	49	ST
	b	9	1	-	-	-	49	SJ
	c	9	1	-	-	-	49	SB
16	a	8	1	1	-	-	47	ST
	b	7	2	1	-	-	46	SJ
	c	8	2	-	-	-	48	SB
17	a	8	2	-	-	-	48	ST
	b	9	1	-	-	-	49	SJ
	c	7	2	1	-	-	46	SB
18	a	7	3	-	-	-	47	ST
	b	8	1	1	-	-	47	SJ
	c	8	2	-	-	-	48	SB
e. Sportmanship								
19	a	7	2	1	-	-	46	ST
	b	8	1	1	-	-	47	SJ

	c	8	2	-	-	-	48	SB
20	a	7	3	-	-	-	47	ST
	b	7	2	-	1	-	45	SJ
	c	7	2	1	-	-	46	SB
21	a	8	2	-	-	-	48	ST
	b	8	1	1	-	-	47	SJ
	c	6	4	-	-	-	42	B
22	a	9	1	-	-	-	49	ST
	b	6	4	-	-	-	42	J
	c	8	1	1	-	-	47	SB
23	a	6	4	-	-	-	42	T
	b	8	2	-	-	-	48	SJ
	c	6	4	-	-	-	42	B

Guru di MTS Patimanjawari



Pengisian Angket oleh Guru di MTS Patimanjawari



Dokumentasi dengan Siswa di MTS Patimanjawari



k

kondisi di MTS Patimanjawari



Lampiran Persuratan


PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
Jalan Simpursiang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-21536 Kode Pos 92961 Masamba

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 01057/00449/SKP/DPMPTSP/X/2023

Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Srianingi beserta lampirannya.
Menimbang : Hasil Verifikasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara Nomor 070/430/X/Bakesbangpol/2023
Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :

Nama : Srianingi
Nomor : 087771269615
Telepon :
Alamat : Dsn. Tomanasa, Desa Waetuo Kecamatan Malangke Barat, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Sekolah / : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo
Instansi :
Judul : Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Madrasah Tsanawiyah
Penelitian : Patimanjawari Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara
Lokasi : Mts Palmanjawari Dusun Tomanasa, Desa Waetuo Kecamatan Malangke Barat, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Penelitian :

Dengan ketentuan sebagai berikut
1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 1 Minggu (24 Februari 2023 - 3 Maret 2023).
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba
Pada Tanggal : 12 Oktober 2023


Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
DAN RI RUDIN SUKRI, M.Si
NIP : 196512311997031060

Retribusi : Rp. 0,00
No. Seri : 01057

DPMPTSP
www.dpmptsp.luwuutara.go.id



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
MADRASAH TSANAWIYAH PATIMANJAWARI TOMANASA
Alamat : Tomanasa Dasa Waetuo Kec. Malangke Barat Kab. Luwu Utara

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : MTs.22.73.23/SKSP/189/X/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MTs Patimanjawari, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama Lengkap : SRIANINGSIH
NIM : 18 0206 007
Tempat/ Tanggal Lahir : Tompe,02 Agustus 2000
Kampus : Institut Agama Islam (IAIN) Palopo
Prodi : Manajemen Pendidikan islam
Alamat : Tomanasa Desa Waetuo Kec. Malbar Kab. Luwu Utara

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa nama Mahasiswa diatas benar-benar telah Melakukan Penelitian dengan Judul **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru** di madrasah Tsanawiyah patimanjawari Desa Waetuo Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara

Demikian surat keterangan ini dibuat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Waetuo, 10 Oktober 2023
Kepala MTs Patimanjawari

MILAWATI.S.Pd.I
NIP. 19781107 200710 2 002

