

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP *ORGANIZATIONALCITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) GURU DI YAYASAN PONDOK PESANTREN BAHRUL
HIDAYAH SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)



Oleh:

NI'MATUS SA'ADAH

D93214082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2018



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ni'matus Sa'adah
NIM : 093214082
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / Pendidikan Islam
E-mail address : nimatussaadah29@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship
Behavior (OCB) Guru di Yayasan Bahrul Hidayah
Sidoarjo.

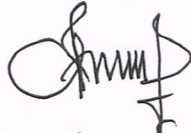
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 8 November 2018

Penulis


(Ni'matus Sa'adah)
nama terang dan tanda tangan

“hal yang kecil” yang harus dilakukan oleh seseorang, tetapi tidak seorangpun diarahkan melakukannya. Karena itu sebagian besar orang mengabaikannya. Masyarakat yang berorientasi pada prestasi memperlihatkan *performance* OCB sebagai salah satu kontribusi yang unik terhadap unit kerja, membantu unit tersebut untuk bekerja lebih efisien (organ 1998). Jika tidak seorangpun menunjukkan “hal-hal kecil ini” dan efisiensi akan menurun demikian juga kemungkinan kesuksesan tugas. Hasil OCB juga terletak pada usaha pribadi seseorang secara umum- menolong karyawan lain mempercepat *performance* tugas, berkomunikasi membawa apresiasi langsung dan partisipasi dalam rapat secara langsung mendukung strategi yang lebih baik. Dengan mewujudkan OCB juga mungkin meningkatkan derajat kepuasan instrik. Terdapat beberapa variasi tingkatan OCB dipandang sebagai definisi yang jelas. Beberapa OCB- menolong karyawan lain, bersungguh-sungguh atau loyal, dan memberikan ide-ide akan menjadi sangat jelas ketika perilaku tersebut dibutuhkan. Perilaku yang lain seperti komunikaasi dengan orang-orang di departemen yang lain atau menggunakan kesabaran, mungkin sedikit kurang jelas. Namun masyarakat yang berorientasi pada prestasi akan menunjukkan OCB seolah-olah hal ini dibutuhkan untuk kesuksesan tugas. Masyarakat yang berorientasi pada prestasi termotifasi untuk memperbaiki *performance* dimasa yang akan

5. Manfaat OCB

Dari hasil penelitian Podsakoff dalam Elfina, manfaat dari OCB sebagai berikut :²⁶

1. Ocb dapat meningkatkan produktivitas manajer

Pegawai yang menampilkan *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut untuk meningkatkan efektifitas.

2. Ocb dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja

Pegawai yang menolong rekan kerja akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

3. Ocb meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan memperlihatkan karyawan terbaik

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral serta perasaan saling memiliki di antara anggota organisasi, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan pegawai yang baik.

4. Ocb menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

²⁶ Elfina P. Debra (2003), *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan*. (online) tersedia : <http://www.damandiri.or.id/file/dwihardaningtyasadunair>. Diakses 5 Januari 2017.

