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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA: Ni'matus Sa'adah

NIM: D93214082

JUDUL: Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirajuk sebelumnya.

Surabaya, 26 Oktober 2018

Yang menyatakan.

Ni.matus Sa'adaah

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

NAMA

: NI'MATUS SA'ADAH

NIM

: D93214082

JUDUL

: PENGARUH EFIKASI

DIRI

TERHADAP

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

GURU DI YAYASAN BAHRUL HIDAYAH SIDOARJO

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 22 Oktober 2018

Pembimbing I,

pembimbing II,

Dr. H. A.Z. Fanani, M. Ag.

NIP. 195501211985031002

Machfud Bachtiyar, M. Pd. I

NIP. 197704092008011007

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh Ni'matus Sa'adah telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Kejuruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 5 November 2018

Mengesahkan,

Dekan,

H. Ali Masud, M.Ag.M.Pd.I 1P. 196301231993031002

Penguji I

<u>Dr. Samsul Maarif, M.Pd.</u> NIP. 196404071998031003

Penguji II

Muhammad Nuril Huda, M.Pd.

NIP. 19800627008011006

Penguji III

Dr. H. A.Z. Fanani, M. Ag. NIP.195501211985031002

Penguji IV

Machfud Bachtiyar, M.Pd.I

NIP.197704092008011007



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 akade	mika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:
Nama :	Ni matus Sa'adah
NIM :	D93214082
Fakultas/Jurusan :	Tarbiyah dan Keguruan / Pendidikan Islam
E-mail address :	nimatussaadah 29 @ gmail. Com
UIN Sunan Ampel S ✓ Sekripsi yang berjudul:	in ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah: Tesis Desertasi Lain-lain () Firasi Organi 2afional Organi 2afional
	(OCB) Guru di Yayayan Bahrul Hidayah
Celayior	Sidoarjo.
menampilkan/mempakademis tanpa per penulis/pencipta dar Saya bersedia untul	m bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan publikasikannya di Internet atau media lain secara <i>fulltext</i> untuk kepentingan du meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai natau penerbit yang bersangkutan. k menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN baya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta aya ini.
Demikian pernyataa	n ini yang saya buat dengan sebenarnya.
	Surabaya, & Movember 2018
	Penulis
	(Thi matus Sa adah)

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) Guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo.

Penulis : Ni'matus Sa'adah 2018

Pembimbing : Dr. H. A.Z. Fanani, M.ag

Machfud Bachtiyar, M.Pd.I

Efikasi diri merupakan keyakinan diri mengenani 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). Hasil pengujian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi 0,392 yang berarti bahwa efikasi

ix

diri berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 39,2 % sedangkan sisanya 62,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Efikasi Diri, Organizational Citizenship Behavior (OCB)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	[ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
MOTTO	V
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan batasan masalah	7
C. Rumusan masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8

E. Manfaat Penelitian	8
F. Keaslian Penelitian	9
G. Sitematika Pembahsan	12
BAB II PEMBAHASAN	
A. Efikasi Diri	14
Pengertian efikasi diri	1.4
Pengertian efikasi diri	14
2. Sumber-sumber efikasi diri	16
3. Aspek-aspek efikasi diri	20
B. Organiztional Citizenship Behavior (OCB)	22
1. Pengertian OCB	22
2. Aspek-aspek OCB	24
3. Motif motif OCB	
4. Faktor yang mempengaruhi OCB	31
5. Manfaat OCB	34
	2/
C. Pengaruh Antara Efikasi Diri Terhadap OCB	36
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	38

В.	Va	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	39
C.	Po	opulasi Dan Sampel	42
D.	Те	eknik Pengumpulan Data	43
E.	Va	Validitas Dan Reliabilitas Data	47
F.	Je	enis Dan Sumber Data	49
G.	Aı	analisis Data	51
BAB I	VI	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	H	IASIL PENELITIAN	
	1.	. Gambaran umum Yayas <mark>an</mark> Ba <mark>hru</mark> l Hid <mark>ayah S</mark> idoarjo	54
	2.	. Sejarah berdirinya Yay <mark>as</mark> an Bah <mark>ru</mark> l H <mark>id</mark> ayah <mark>Si</mark> doarjo	56
	3.	. Visi dan misi Yayasan <mark>B</mark> ahrul Hidayah Sidoa <mark>rj</mark> o	57
	4.	. Daftar nama guru Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo	58
	5.	. Struktur yayasan Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo	60
В.	PE	ENYAJIAN DATA	
	1.	. Data hasil angket efikasi diri	61
		a. Uji validitas dan reliabilitas efikasi diri	62
		b. Grafik frekuensi jawaban efikasi diri	64
		c. Prosentase efikasi diri	76
	2.	. Data hasil angket Organizational citizenship behavior (OCB)	78
		a. Uji validitas dan reliabilitas OCB	79
		b. Grafik frekuensi jawaban OCB	81

c. Prosentase OCB	95
C. PENGUJIAN HIPOTESIS	97
BAB V : PENUTUP	
A. KESIMPULAN	103
B. SARAN	104
DAFTAR PUSTAKA	107

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 indikator efikasi diri	40
Tabel 3.2 indikator OCB	41
Tabel 3.3 blue print skala efikasi diri	45
Tabel 3.4 blue print skala OCB	46
Table 4.1 data guru SMA Al-Amin	58
Tabel 4.2 data guru SMP Al-Amin	59
Tabel 4.3 data guru diniyah	60
Tabel 4.4 nilai angket efikasi diri	61
Tabel 4.5 uji validitas efikasi diri	62
Tabel 4.6 daftar presentase tiap item pertanyaan variabel X	76
Tabel 4.7 nilai angket OCB	78
Tabel 4.8 uji validitas OCB	79
Tabel 4.9 daftar prosentase tiap item pertanyaan variabel Y	95
Tabel 4.10 pengaruh efikasi diri terhadap OCB guru di Yayasan Ba	ahrul Hidayah
Sidoarjo	97

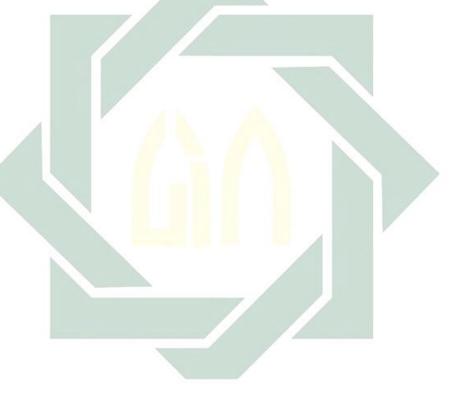
DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

Lampiran Ii : Struktur Yayasan

Lampiran Iii : Surat Balasan dari Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

Lampiran Iv : Surat Izin Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 " aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dalam organisasi tersebut".² Disisi lain sumber daya manusia mempunyai peranan yang signifikan untuk membawa perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara efektif dan meningkatkan efisiensi.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai atau anggota organisasi tersebut, dimana perilaku yang diharapkan tidak selalu berkaitan dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan (*in-role*) namun tugas-tugas yang tidak di tuliskan dalam *job*

¹ Stephen P.Robins, *Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi,* (Jakarta : Arcan (terjemahan),1990),hal 451

² Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama, Yogyakarta STIE YKPN, hal 4

description (extra role) dalam organisasi mampu memberikan dampak dan kontribusi positif bagi organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah kontribusi pekerja "diatas dan lebih dari" deskripsi kerja formal.³ 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 membantu⁴

OCB membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerja sama. Diharapkan dengan suasana yang seperti itu maka ketegangan para karyawan dapat dikurangi dan suasana yang mendukung diharapkan produktivitas karyawan meningkat, sehingga akan tercapai keefektifan dan keefisienan.⁵

Motivasi individu melakukan ekstra perannya (OCB) disebabkan adanya dorongan pribadi yang telah didapatkan dari hasil proses kognisi hubungannya dengan lingkungan. Podsakoff dalam "Organizational Citizenship Behavior: A

2

³ 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

⁴ 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

⁵ Dr. Purnamie T, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Memingkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Mitra wacana Media, 2014) hal 3

Critical Review of the teorical and Empirical Literature and Sugestions for Future Research" berpendapat bahwa lingkungan kerja yang efektif akan memberikan pemahaman bagi karyawan untuk selalu bersikap produktif dengan bekerja secara ekstra role. OCB terdapat beberapa elemen diantaranya, altruism (perilaku membantu sesama), courtesy (mencegah terjadinya permasalahan), sportmanship (sikap-sikap toleransi), civic virtue (tanggung jawab dalam kegiatan organisasi), dan consicientiousness (perilaku yang bermanfaat pada organisasi). Apabila dalam suatu organisasi setiap karyawan memiliki OCB yang baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik sehingga dapat mendukung perkembangan organisasi yang lebih baik.

Efikasi diri (*Self effecacy*) merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mempengaruhi cara orang berfikir, merasakan dan memotivasi diri sendiri serta bertindak⁷. Keyakinan pada kemampuan diri individu bisa menjadi motivator pemompa semangat untuk bertindak atau berperilaku efektif sesuai dengan tekanan dan tanggung jawab yang terdapat dalam *job description*. Adapun yang dimaksud dengan keyakinan terhadap kemampuan ialah kemampuan dalam memahami atau merasakan situasi dan kondisi organisasi yang dapat menjadi pertimbangan dalam bertindak positif.

⁶ Organ, Dennis W, podsakoff, Philip M, Mackenzie, Scott B, *Organizational Citizenship Behavior, its Nature, Antechen dents, and Consequences.* California: sage Publication, Inc. 2006

⁷ P. Sahertian, *Perilku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas sebagai Antesedent*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol 12 No 2, 158, 156-159.

Efikasi diri (Self efficacy) 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.⁸ Hal tesebut juga berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Tindakan yang dilakukan karyawan tidak lain ialah proses dari hasil lingkungan perusahaan dan juga hasil dari proses kognisinya. Adaya hubungan antara perilaku karyawan dengan kondisi perusahaan dan kognisi yang terdapat pada diri karyawan. Apabila kognisi karyawan menangkap dengan baik lingkungan perusahaan semisal apabila terdapat karyawan yang berprestasi akan menjadi stimulus bagi karyawan lain untuk bisa menjadi berprestasi. Nasehat dari atasan juga dapat mempengaruhi karyawan karyawan dengan baik dan berdampak positif untuk perilaku yang akan dilakukaan oleh karyawan. Ekpektasi hasil (outcome expectation) merupakan suatu perkiraan atau estimasi diri bahwa perilaku yang dilakuakan oleh individu dapat mencapai hasil tertentu⁹. Karvawan yang memiliki aspek efikasi diri yang baik dapat memperkirakan apa saja perilaku yang dapat dilakukan terutama dalam pekerjaan agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

⁸ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: UMM Press 2009) hal 360

⁹ Ibid alwisol, hal 360

Dalam masyarakat yang dinamis, pendidikan memegang peran yang menentukan eksistensi dan perkembangan masyarakat tersebut. Karena pendidikan merupakan usaha melestarikan dan mengalihkan serta mentransformasikan nilainilai kebudayaan dalam segala aspeknya dan jenisnya kepada generasi penerus, demikian pula halnya dengan lembaga pendidikan islam. Menurut Muhaimin, "lembaga pendidikan islam secara umum bertujuan untuk meningkatkan keimanan, pemahaman, penghayalan dan pengalaman peserta didik tentang agama islam, sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan beragama". Menurut Muhaimin, sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan beragama". Menurut Muhaimin, sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan beragama".

Salah satu bentuk pendidikan agama islam ialah Pondok Pesantren. Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang mempunyai peran penting dalam membangun moral para santri. Bukan hanya pendidikan secara umum yang mengemban tugas mulia untuk membimbing moral para santri ke arah yang lebih baik, namun lebih dari itu, pendidikan agama (agama islam) merasa mempunyai kewajiban untuk mengemban tugas ini, terlebih pembentukan moral dan budi mulia merupakan tujuan dari diadakanya pendidikan agama islam.¹²

Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo merupakan salah satu pesantren yang memiliki tujuan untuk mendidik moral para santri. Dalam mencapai tujuan ini guru

_

¹⁰ M.Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Bumi Aksara: Jakarta, 1993) hal 11

¹¹ Muhaimin , Abd. Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam*, (Bandung : Trigenda Karya, 1993) hlm 127

¹² PP No.55 tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan Pasal 14

memegang peran yang penting untuk mewujudkan tujuan tersebut. Kontribusi guru dalam mewujudkan tujuan sekolah ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya 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 keuksesan 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 berfikir keuntungan dan reward, namun ia mempunyai keterpanggilan untuk secara total mengabdikan dirinya bagi dunia pendidikan. Dalam yayasan pondok pesantren bahrul hidayah yang mayoritas guru mengabdi untuk pondok pesantren sangat diperlukan perilaku ekstra peran (OCB).

Dari hasil pengamatan sementara peneliti, ada pengaruh effikasi diri terhadadap OCB dalam pondok pesantren Bahrul Hidayah yang mayoritas guru nya mengabdi untuk pondok pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian di sekolah ini dengan Judul "Pengaruh Efikasi diri terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo".

¹³ Hosniyah, *Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Guru Smp Swasta Sekabupaten Pamekasan Madura*, jurnal manajemen pendidikan juli 2013

B. Identifikasi dan batasan masalah

Berdasarkan latar belakang dalam pendahuluan di atas, penulis mengkaji tentang "Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo". Adapun batasan masalah sebagai berikut :

- Efikasi diri ialah keyakinan diri mengenai seberapa mampu diri dapat bekerja dengan baik.
- 2. OCB adalah perilaku yang diluar tuntutan *job description* dengan tujuan untuk kemajuan bersama.

C. Rumusan masalah

Dari latar belakang maslah yang penulis paparkan diatas, dapat diambil permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian sebaagai berikut:

- Bagaimana efikasi diri guru di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo?
- 2. Bagaimana Organizational Citizenship Behavior guru di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo?
- 3. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah sidoarjo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan memperoleh deskripsi tingkat efikasi diri guru dan *Organizational Citizenship Behavior* serta pengaruhnya. Penjabaran tujuan penelitian ialah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui efikasi diri guru di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah
- 2. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* guru di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah
- 3. Untuk mengetahui apa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah.

E. 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 khusunya dalam bidang manajemen pendidikan dan perilaku organisasi mengenai perilaku effikasi diri dan perilaku *Organizational citizenship behavior*.

2. Secara Praktis

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

F. Keaslian Penelitian

NO	PENELITIAN	KESIMPULAN	PERSAMAAN DAN
			PERBEDAAN
1	Peneliti:	Terdapat pengaruh langsung	Persamaan:
	Hendhisca Cipta	posistif antara POS terhadap	Variabel bebas sama
	Judul:	OCB. Hal ini berarti bahwa	sama menggunakan
	Pengaruh perceived	POS yang tinggi dapat	variabel efikasi diri dan
	organizational support	mengakibatkan peningkatan	organizational citizenship
	(POS) dan efikasi diri	OCB. Terhadap peningkatan	behavior (OCB)
	terhadap	langsung posistif efikasi diri	Perbedaan:
	Organizational	terhadap OCB. Hal ini	Perbedaan terdapat pada

citizenship behavior berarti efikasi diri yang variabel terkaitnya (OCB) pada guru SD tinggi dapat mengakibatkan swasta di kecamatan peningkatan OCB. Terdapat jatiasih kota bekasi pengaruh langsung positif POS terhadap efikasi diri Lokasi: sekolah dasar (SD) swasta di kota hal ini berarti bahwa POS bekasi tinggi dapat yang mengakibatkan peningkatan efikasi diri. 2 Peneliti: Implikasi dari penelitian ini Persamaan: Ance selfi adianita. bahwa Variabel adalah emotional bebas sama siti mujanah quotion, self effecacy, dan sama menggunakan dan candraningrat organizational citizenship variabel efikasi diri dan behavior Judul: dapat organizational citizenship Kompetensi meningkatkan kinerja behavior (OCB) karyawan, sedangkan yang karyawan, Perbedaan: emmotional quotient dapat meningkatkan OCB Perbedaan terdapat pada self efficacy karyawan dan hanya self variabel terkaitnya pengaruhnya terhadap effecacy karyawan organizational sedangkan kompetensi

••

	citizenship behavior	tidak, dan emotionl quotion	
	dan kinerja karyawan	tidak begitu berperan	
	pada indomobil grup	terhadap peningkatan	
	di surabaya.	organizational citizenship	
	Lokasi :	behavior begitu juga dengan	
	Indomobil grup	kompetensi tidak	
	surabaya	berpengaruh terhadap	
		kinerja	
		/ \ A	
3	Peneliti : indah puji	Self effecacy dan	Persamaan:
	lestari,diana sulianti	organizational citizenship	Variabel bebas sama
	K, gusti ayu wulandari	behavior (OCB)	sama menggunakan
	Judul:	berpengaruh positif dan	variabel efikasi diri (self
	Pengaruh self effecacy	signifikan terhadap	eefecacy) dan
	dan organizational	kepuasan kinerja pegawai	organizational citizenship
	citizenship behavior	kejaksaaan negri jember	behavior (OCB)
	(OCB) terhadap	baik secara langsung	Perbedaan:
	kinerja pegawai	maupun tidak langsung	Perbedaan terdapat pada
	dengan kepuasan kerja	melalui kepuasan kerja serta	variabel terkaitnya
	sebagai variabel	kepuasan kerja berpengaruh	

intervening (studi poitif dan signifikan pada kejaksaan negri terhadap pegawai kejaksaan jember) negri jember

Lokasi:
kejaksaan negri jember

G. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan pembahasan pada judul skripsi ini penulis mengaturkan secara sistematis dan untuk menghindari kerancuan pembahasan, maka peneliti membuat sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab 1, merupakan BAB Pendahuluan yang memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, keaslian penelitian dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab II, merupakan BAB Landasan Teori yang terdiri dari; (a). Konseptualiasi variable Y, (b) Konseptualisasi variable X, (c) Hubungan atau perbedaan atau pengaruh antara x dan y, (d). Hipotesis.

Bab III, merupakan BAB Metode Penelitian, yang terdiri dari; jenis dan rancangan penelitian, variable, indikator dan instrumen penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV, merupakan BAB Hasil Penelitian yang terdiri dari; pertama, deskripsi data. Kedua, analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab V, merupakan BAB Penutup yang meliputi kesimpulan dan saransaran.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Efikasi diri

1. Pengertian efikasi diri

Menurut Bandura efikasi diri (Self effecacy) ialah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemempuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri ialah 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), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri. 14 Pengertian ini menunjukkan pengaruh effikasi diri dapat menentukan pencapaian seseorang dalam meraih kesuksesan. Orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memberikan inisiatif dan ketekunan untuk meningkatkan usaha dan kinerjanya sedangkan orang yang memiliki effikasi diri yang rendah akan mengurangi usaha dan kinerjanya. Orang dengan effikasi diri yang tinggi akan berfikir berbeda dan mempunyai sikap yang berbeda dari pada orang yang memiliki efikasi diri rendah. Efikasi diri adalah keyakinan terhadap diri sendiri dengan penuh optimisme serta harapan untuk dapat

¹⁴ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (UMM Press: Malang, 2009), hal 287

memecahkan masalah tanpa rasa putus asa. Efikasi diri yang dimiliki oleh individu dapat membuat individu mampu menghadapi berbagai macam situasi.

Efikasi diri merupakan konstruk yang diajarkan Bandura yang berdasarkan teori sosial kognitif. Dalam teorinya, Bandura menyatakan bahwa tindakan-tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan dan perilaku (*triadic reciprocalcausation*). Teori *self effecacy* (efikasi diri) merupakan komponen penting pada teori kognitif sosial yang umum, dimana dikatakan bahwa perilaku individu, lingkungan dan faktor-faktor kognitif memiliki saling keterkaitan yang tinggi. Bandura mengartikan effikasi diri sebagai kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu. 16

Menurut Gibson et. al. (1997) konsep *self effecacy* atau keberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. Keberhasilan diri mempunyai tiga dimensi yaitu : tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai (*magnitude* atau *level*), keyakinan pada kekuatan (*strenght*) dan generalisasi yang berarti harapan dari sesuatu yang telah dilakukan. ¹⁷

_

¹⁵A. Bandura, self Effecacy The Exercise of Control, (W.H. Freeman and Copany: New York, 1997) hal 5

¹⁶ A.Bandura, *Social Foundation of thought and action: A social Cognitive theory*, (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

¹⁷ Gibson, james, L dan donelly,2000, organizations behavior structure processes.teenthedition, Irwin. McGrawHill.

Peter mempunyai pendapat bahwa *Self effecacy* merupakan sikap atau perasaan yakin atas kemapuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakanya, dapat merasa bebas untuk melakukan halhal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangannya.

Dari beberapa pengertian di atas memberikan pemahaman bagi peneliti bahwa efikasi diri (*self Effecacy*) ialah keyakinan subjektif individu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya serta mampu untuk menentukan tindakan pada penyelesaian masalah tertentu. Individu yang memiliki efikasi diri mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Sumber-sumber efikasi diri

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

a. Pengalaman menguasai sesuatu prestasi (performance accomplisment)

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 effikasi, sedangkan kegagalan akan menurunkan

efikasi. Tercapainya keberhasilan akan memberikan dampak effikasi yang berbeda-beda sebagaimana macam-macam proses pencapaian seperti di bawah ini :

- 1) Semakin sulit tugas, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
- 2) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok yang dibantu orang lain.
- Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin dan seoptimal mungkin.
- 4) Kegagalan dalam suasana emosional atau stres, dampaknya tidak seburuk dengan kondisi yang optimal.
- 5) Kegagalan setelah orang mempunyai keyakinan efikasi yang tinggi, dampaknya tidak seburuk jika kegagalan tersebut terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya rendah.
- 6) Orang yang biasa berhasil, sekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.

b. 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.

c. Persuasi sosial (social persuation)

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.

d. Pembangkitan emosi (emotional physiological states)

Bandura (1997) sumber terakhir *self-efficacy* adalah kondisi fisiologis dan emosi. Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan yang dilakukan orang akan memepengaruhi 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. ¹⁸

_

¹⁸ Ibid Alwisol,h. 288

Self efficacy

Sumber cara induksi Pengalaman perfonmansi meniru model menghilangkan pengaruh buruk kenangan masa lalu menonjolkan keberhasilan yang pernah diraih melatih diri untuk melakukan yang terbaik Pengalaman vikarius mengamati model yang nyata mengamati model simbolik Persuasi verbal sugesti peringatan yang mendesak memerintah diri sendiri memperbaiki interpretasi lama yang salah

Pembangkitan emosi perlengkapan
relaksasi
menghilangkan sikap
emosional dengan modeling
simbolik
memunculkan emosi secara
simbolik

Gambar 2.1 sumbe<mark>r utama effik</mark>asi <mark>inf</mark>ormasi dengan memberikan beberapa cara perlakuan yang berbeda¹⁹

3. Aspek-aspek efikasi diri

Efikasi diri yang terdapat pada masing-masing individu berbeda. Hal tersebut bisa dilihat dari aspek yang terdapat dalam efikasi diri sebagaimana Bandura mengatakan efikasi diri bisa dibedakan dalam beberapa dimensi diantaranya:

_

¹⁹ Bandura, A. (1997), *self-effecacy: toward a Unififying Theory of Behavioral Change*. Psychological Review, Vol.84, No. 20, hlm 195

a. Tingkat kesulitan tugas (magnitude atau level)

Magnitude merupakan tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh individu bisa diselesaikan dan berdampak terhadap pemilihan perilaku yang dicoba atau dikehendaki berdasarkan pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berusaha mencoba perilaku yang mungkin untuk dilakukan dan perilaku ini dimulai dari sangat mudah hingga sangat sukar, sebaliknya individu menghindari situasi dan perilaku yang dirasa tidak mampu untuk dilakukan (diluar kemampuan dan kompetennya).

Tingkat kesulitan tugas atau *magnitude* terbagi kedalam tiga bagian:

- 1) Analisis pilaihan perilaku yang akan dicoba yakni seberapa mampu seorang individu merasa mampu atau yakin akan berhasil dalam menyelesaikan berbagai tugas dengan pilihan perilaku yang akan dilaksananakan:
- Menghindari situasi dan perilaku yang melampaui batas kemampuan individu
- Individu menyesuaikan dan menghadapi secara langsung tugs-tugas yang dirasa sulit

b. Luas bidang perilaku (generality)

Generality merupakan kayakinan efikasi diri yang hanya berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku. Hal ini merajuk pada seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu. Seperti halnya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif, menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan dan menampilkan sikap yang menunjukan keyakinan diri pada seluruh proses pembelajaran.

c. Kekuatan keyakinan (*strength*)

Strength merupakan keyakinan individu yang kuat atau lemah karena tingkat kesulitan tugas yang bisa dikerjakan. Keyakinan indivudu pada aspek ini erat kaitannya dengan keteguhan hati bahwa dia kan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Sepertihalnya frustasi atau putus asa dalam menghadapi rintangan dan lain sebagainya.²⁰

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian OCB

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, menjadi

²⁰ M Nur Ghufron dan Risnawati Rini.S, *Teori-Teori Psikologi*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media,2010)

volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedurprosedur 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.²¹

Menurut Organ (1999) OCB adalah perilaku karyawan perusahaan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan 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, 2011):

- a. OCB merupakan tipe perilaku dimana karyawan menunjukan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
- b. OCB merupakan perilaku yang tidak nampak.
- c. Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
- d. OCB merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan effektifitas perusahaan. ²²

²² Dr. Purnamie T, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam meningkatkan kinerja karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014) Hal 6

_

²¹ R.aldag dan W.Reschke, *Employee Value Added : Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization. Center for Organization Effectiveness*, (Inc. 608/833-3332,1997) hal 1

Dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB adalah salah satu bentuk perilaku yang diluar tuntutan *job description* tanpa harapan diberi imbalan atau *reward* dari perusahaan dan tergolong perilaku yang posistif.

2. Aspek-aspek OCB

Menurut Organ (1988) dimensi OCB sebagai berikut :

a. Alturism

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.

b. Conscientiouness

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.

c. 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.

d. Courtessy

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.

e. Civic Virtue

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organsisasi (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. ²³

3. Motif-motif dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, OCB ditentukan oleh banyak hal artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan OCB secara rasional. Salah satu pendekatan motif

_

²³ Ibid

dalam perilaku irganisasi berasal dari kajian McClelland dan rekan-rekanya.

Menurut McClelland, manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

a. Motif berprestasi

Mendorong orang untuk menunjukkan suatu standart keistimewaan (excellence), mencari dari tugas, kesempatan atau kompetisi.

OCB dianggap sebagai alat untuk prestasi tugas (*task accomplisment*). Ketika prestasi menjadi motif, OCB muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk kesuksesan tugas tersebut. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh, berpartisispasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas, proyek, tujuan atau misi. Pendek kata "masyarakat yang memiliki motifasi berprestasi" memandang tugas dari segi prespektif yang menyeluruh. Hal-hal kecil yang membentuk OCB benar-benar dianggap sebagai kunci untuk kesuksesan.

Masyarakat yang berorientasi pada prestasi akan tetap menunjukkan OCB selama cukup kesempatan untuk melakukannya, hasil-hasil penting didasarkan pada *performance* pribadi masyarakat, tujuan tugas yang telah terdefinisi secara jelas dan *feedback performance* yang diterima. Apakah OCB menawarkan kesempatan yang cukup? Sering OCB dianggap sebagai

"hal yang kecil" yang harus dilakukan oleh seseorang, tetapi tidak seorangpun diarahkan melakukannya. Karena itu sebagian besar orang mengabaikannya. Masyarakat berorientasi yang pada prestasai memperlihatkan performance OCB sebagai salah satu kontribusi yang unik terhadap unit kerja, membantu unit tersebut untuk bekerja lebih effisien (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-ideakan 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 datang dan berusaha untuk sukses. Karyawan mengharapkan perlakuan yang adil dan penuh perhatian dari manajer dan juga orang lain. Ketika *feedback* tidak memberikan yang diharapkan, tidak akurat atau tidak adil ada kemungkinan masyarakat yang berorientasi pada prestasi kehilangan ketertarikan untuk menampilkan OCB.

b. Motif afiliasi

Mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.

Van Dyne dkk menggunakan istilah "afiliatif" sebagai kategori perilaku extra role yang melibatkan OCB dan perilaku prososial organisasi untuk membentuk dan memlihara hubungan denga orang lain atau organisasi. Masyarakat yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan OCB karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerja sama. Istilah sederhana adalah karyawan yang "berorientasi pada orang" berusaha melayani orang lain. Motif afiliasi dipandang sebagai suatu komitmen terhadap pemberian pelayanan pada orang lain.

Masyarakat yang berorientasi pada afiliasi membantu orang lain karena mereka membutuhkan bantuan, atau menyampaikan suatu informasi karena hal tersebut menguntungkan penerima. Masyarakat ini akan bersungguhsungguh karena seseorang (atasan ataupun pelanggan) membutuhkan meraka.

Hasil *performance* mereka tidak sebanyak perhatian tentang keuntungan yang diterima oleh orang lain. Mereka menempatkan prioritas pada OCB, meskipun kadang-kadang merugikan dirinya.

c. Motif kekuasaan

Mendorong orang untuk mencari statusdan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Mungkin pandangan OCB yang paling kontroversial adalah yang berkaitan dengan *impression management*. Namun "kontroversi" tesebut akan lebih mudah dipahami ketika OCB dipandang sebagai perilaku yang dapat diamati yang berasal dari berbagai motif, tidak hanya dari sekedar intensi "alturistik". Di satu sisi terdapat perilaku organisasi yang mendukung organisasi di sisi yang lain adalah pelayanan diri (*self-serving*). Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan menganggap OCB merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dengan figur otoritas dalam organisasi. Tindakantindakan OCB didorong oleh suatu komitmen terhadap agenda karir seseorang.

Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan menolong orang lain, berkomunikasi lintas departemen atau memberikan masukan dalam proses organisasi adalah agar dapat terlihat peran kekuasaannya. Penampakan "arena" yang mengelilingi OCB akan menjadi faktor penentumunculnya

OCB. Selama target fitur otoritas diakui, para pencari kekuasaan termotivasi untuk melanjutkan. OCB dianggap sebagai bentuk dari modal politis. Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan menginvestasikan modalnya dengan menampilkan OCB dan membangun landasan untuk kekuasan mereka melalui OCB. Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan mengkalkulasi kesempatan perilaku mereka, kemudian berjuang "untuk organisasi" selama organisasi tersebut membantu mereka mencapai agenda pribadi mereka. ²⁴

Kerangka motif berprestasi, afiliasi dan kekuasaan telah diterapkan untuk memahami OCB guna memahami mengapa orang menunjukkan OCB. Gambar berikut ini menunjukkan model OCB yang didasari oleh suatu motif.

-

²⁴ D. Hardaningtyas "pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai PT.(Persero) pelabuhan indonesia III, thesis universitas Airlangga surabaya

ОСВ Motif Kekuasaan Motif Afiliasi **Motif Berprestasi** menunjukkan OCB berarti menunjukkan OCB berarti: menunjukkan OCB berarti: a.pembentukan dan a. mendapatkan kekuasaan dan status pemeliharaan hubungan a. kesempurnaan tugas b. menghadirkan penerimaan persetujuan b. kesuksesan kesan posistif organisasi teori-teori: c. kesuksesan teori-teori: model komitmen organisasi model Traits: teori-teori: kepuasan/keadilan berorientasi pada model *Impression* Traits: pemberian pelayanan, management kepercayaan, conscientiousness, Traits: persetujuan,keterbukaan, protestant work ethic, perasaan posistif, spirit rural background, field Machiavellian, self menjadi orang yang dependence-a "doer" monitor, political menyenangkan. savvy- seorang ahli politik yang cerdik'

Gambar 2.2 model OCB berdasarkan motif

Sumber: Niehof, tanpa tahun halaman 6

4. Faktor yang mepengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB)

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

- a. Kepuasan kerja karyawan sering kali dipandang sebagai penentu dari perilaku *extra role*(OCB). Bagi karyawan yang mempunyai dan merasakan kepuasan kerja yang positif pada perusahaan, maka ia akan berbicara positif terhadap perusahaan yang ditempati.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Komitmen organisasi, bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku OCB. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak hanya melakukan tugas-tugasa wajibnya, tetapi juga dengan sukarela mengerjakan tugas atau hal-hal lain yang tergolong pada usaha-usaha *extra role*.

- e. 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 posistif dan menurunkan tensi ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut
- f. 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.

dengan melibatkan diri dalam citizenship behavior.

- g. 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.
- h. 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.²⁵

²⁵ Ruslan, skripsi s1, peran Self Effecacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)Pada Karyawan Di PT.PLN (Persero)Distribusi Jawa Timur Area Malan, (malang: UIN maulana malik ibrahim, 2016)h. 19-20

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 produktifitas rekan tersebut.

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

Perilaku menolong dapat meningkatkan moril 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 memiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

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

Pegawai yang menampilkan *conscientiounees* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer, sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih penting.

 Ocb membantu menghemat sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

Keuntungan dan perilaku menolong adalah meningkatkan semangat moril dan kerekatan kelompok sehingga anggota kelompok atau manajer tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk memelihara fungsi kelompok.

6. Ocb dapat menjadi sarana efektif untuk mengkordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja

Menampilkan *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara anggota organisasi yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektifitas dan efisiensi kelompok.

7. Ocb meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas pegawai yang tidak dapat hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja yang berat akan meningkatkan stabilitas dan kinerja unit kerja.

8. Ocb meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Pegawai yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar akan secara sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana respon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

C. Pengaruh antara Efikasi diri dan OCB

Menurut bandura efikasi diri (*Self effecacy*) adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Effikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemempuan melakukan tindakan yang diharapkan. 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), 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 Effikasi 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 posistif efikasi diri terhadap OCB. Hal ini berarti efikasi diri yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan OCB.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : tidak ada pengaruh antara effikasi diri terhadap *organizational citizenship* behavior (OCB) guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

Ha: ada pengaruh yang signifikan antara effikasi diri terhadap *organizational* citizenship behavior (OCB) guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berasal dari kata "*metode*" yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian adalah cara pengamatan atau inkuiri dan mempunyai tujuan untuk mencari jawaban permasalahan atau proses penemuan, baik itu *discovery* maupun *invention*.²⁷ Metode penelitian juga merupakan rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang dihadapi.²⁸ Kemudian metodologi penelitian merupakan kegiatan yang secara sistematis, direncanakan oleh para peneliti untuk memecahkan permasalahan yang hidup dan berguna bagi masyarakat, maupun bagi peneliti itu sendiri.²⁹

Jadi metode penelitian adalah suatu rangkaian atau langkah-langkah yang dilakukan secara berencana dan sistematis guna untuk mendapatkan suatu pemecahan terhadap masalah yang diajukan, sedangkan metodologi penelitian adalah prosedur atau cara untuk digunakan dalam suatu penelitian.

A. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional. Jenis penelitian korelasional ini

²⁹ Ibid., h. 17.

38

²⁷ Sukardi, Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 3.

²⁸Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 52.

bertujuan untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan (korelasi) atau tidak.³⁰ Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh anatara Effikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior*.

B. Variable penelitian & definisi operasional

Variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yang menjadi objek penellitian, yaitu:

1. Variabel bebas *Independent variable* (variabel X) ialah merupakan variable yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah effikasi diri

Efikasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk bertindak secara efektif dan kompeten dalam rangka mendapatkan capaian yang maksimal dalam menghadapi tingkat kesulitan tugas (magnitude atau level), luas bidang perilaku (generality), dan kekuatan keyakinan (Strength). Untuk mengukur efikasi diri dapat menggunakan melalui indikator berikut:

.

³⁰ Arifin 2009

Tabel 3.1 indikator efikasi diri

NO	Aspek	Indikator	skala
1	Magnitude atau	1. Keyakinan menyelesaikan tugas	Likert
	level tingkat	yang diberikan	
	kesulitan tugas	2. Keyakinan menemukan solusi	
		untuk setiap permasalahan	
		3. Keyakinan menyelesaikan tugas	
		yang dirasa sulit	
2	Generality luas	1. Bersikap positif dalam segala	likert
	bidang perilaku	situasi	
		2. Mampu belajar dari setiap	
		pengalaman	
		3. Menunjukkan sikap percaya diri	
3	Strength	1. Memiliki kepercayaan diri yang	likert
	kekuatan	tinggi	
	keyakinan	2. Memiliki sikap bertanggung jawab	
		3. Merasa putus asa atau frustasi	

 Variabel terikat Dependent variable (variabel Y) ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanaya variabel bebas.
 Dependent variable pada penelitian ini adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB).

OCB merupakan perilaku positif berupa *alturism, courtesy, sportmanship, civic virtue* dan *consicientioness* yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak terdapat dalam *job description* dan berdampak positif terhadap tercapainya tujuan atau kepentingan organisasi.

Tabel 3.2 indikator organizational citizenship behavior (OCB)

NO	Aspek	Indikator		skala
1	Alturism	Memberi pertolongan		likert
2	conscientiouness	Perilaku sukarela		likert
3	sportmanship	Toleransi		likert
4	courtesy	Sopan santun dan peduli	rekan kerja	likert
5	Civic virtue	Berpartisipasi		Likert
				l

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi berasal dari bahasa inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universal*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objekobjek ini dapat menjadi sumber data penelitian³¹. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru di yayasan pondok pesantren bahrul hidayah sidoarjo yang keseluruhannya berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan digunakan dalam menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi penelitian.

Ukuran besarnya sampel yaitu apabila populasi kurang dari 100 orang maka diambil semua Tetapi, apabila lebih dari 100 orang maka diambil 10-15% atau 20-25%. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling. Total sampling* ialah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan

³¹ Syofian siregar, metode penelitian kuantitatif, (jakarta: kencana, 2013) hal 30

mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

D. Tenik pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari objek penelitian, effikasi diri dan *Organizational citizenship behavior* (OCB)

2. Wawancara

Pengumpulan informasi dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang berkompeten di tempat dilakukan penelitian tersebut. Teknik wawancara ini peneliti gunakan memperoleh data tentang jumlah guru dan sejarah berdirinya Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo

3. Penyebaran Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah kuesioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian.³²
Teknik angket/kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data variabel X (effikasi diri) dan data variabel Y (*organizational citizenship behavior*). Untuk menjawabnya itu maka menggunakan kuesioner tertutup karena sudah disediakan jawaban sehingga responden tinggal memilih. Adapun dipandang dari segi jawaban memakai kuesioner langsung yaitu responden menjawab tentang dirinya. Dari bentuknya menggunakan jenis *rating-scale*, (skala bertingkat), yaitu sebuah pernyataan yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, misalnya mulai dari selalu, sering, kadang-kadang dan tidak pernah.

Dengan menggunakan skala model Likert peneliti lebih mudah untuk penelitian karena skala Likert digunakan untuk mengukur sikap. Skala sikap disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Dalam skala sikap,objek sosial tersebut berlaku sebagai objek sikap. Skala sikap itu berisi pernyataan-pernyataan sikap (attitude statements) yaitu suatu pernyataan mengenai suatu objek sikap, pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu

³² Ibid siregar hal 117

pernyataan yang *favourable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavourable* (tidak mendukung objek sikap).³³

Tabel 3.3 Blue print skala Effikasi diri

Aspek	Indikator	No i	tem Jumlah
		F	UF
Tingkat kesuli	an Keyakinan menyelesaikan	1,3	2
tugas (magnitu	de tugas yang diberikan		
level)	Keyakinan menemukan	4	5
	so <mark>lus</mark> i untuk setiap		
	p <mark>ermasalahan</mark>		
	Keyakinan menyelesaikan	6	7
	tugas yang dirasa sulit		
Luas bida	ng Bersikap positif dalam	8,9	
perilaku	segala situasi		
(generality)	Mampu belajar dari	10	
	pengalaman		
	Menunjukkan sikap	11,12	
	percaya diri		

 $^{^{33}}$ Saifudin Azwar, $Metodologi\ Penelitian,$ (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), h. 107.

••

Kekuatan	Memiliki keprcayaan diri 13
keyakinan	yang tinggi
(strengeth)	
	Memiliki sikap 14
	bertanggung jawab
	Merasa putus asa atau 15
	frustasi
TOTAL	11 4 17

Tabel 3.4 Blue print skala OCB

Aspek	I <mark>nd</mark> ikator	No i	tem	Jumlah
		F	UF	
Altruism	Memberikan pertolongan	1,2	3	
Conscientiousness	Sukarela	4,5		
Sportsmanship	Toleransi	6,8	7	
Courtesy	Sopan santun	9,10	11	
	Peduli pada rekan kerja	12	13	
Civic virtue	Berpartisipasi dalam semua	14,15		
	kegiatan lembaga			
TOTAL		11	4	15

E. Validitas dan reliabilitas data.

a. Validitas

Validitas atau sering disebut dengan keshahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (a valid measure if it successfully measure the phenomenon). 34 Misalkan seseorang ingin mengukur berat badan suatu benda, maka alat ukur yang adalah timbangan. Timbangan merupakan alat yang valid digunakan digunakan untuk mengukur berat. Jika panjang suatu benda ingin diukur, maka alat yang digunakan adalah meteran dan begitu juga seterusnya. Selanjutnya siregar menjelaskan terdapat empat validitas yang perlu diuji diantaranya validitas rupa (face validity), validitas isi (content validity), validitas kriteria (criterion validity), dan validitas konstruk (construct validity). Validitas rupa merupakan validitas yang menunjukkan apakah alat pengukur atau instrumen penelitian dari segi rupanya nampaknya mengukur apa yang akan diukur, validitas ini mengacu pada penampilan dari instrumen. Validitas isi merupakan validitas yang mengukur isi (konsep) yang harus diukur bahwasanya isi dalam instrumen ini mampu mengungkap isi bidang studi yang akan diukur. Validitas kriteria merupakan validitas yang membandingkan antara instrumen yang validitasnya telah teruji

_

³⁴ Ibid siregar hal 46

sebelumnya yakni dengan mengkorelasikannya maka validitas tersebut mempunyai validitas kriteria. Validitas konstruk merupakan validitas yang berkaitan dengan kesanggupan alat ukur untuk mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment* dengan bantuan *SPSS* 20 *for windows*.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu usaha untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas suatu pengukuran dapat dilakukan dengan menguji reliabilitas eksternal (testretest, equivalent, gabungan keduanya), selain itu dapat pula diuji reliabilitas internal (alpha cronbach dan split half method). Alen dan yen menyatakan terdapat enam teknik untuk menginterpretasikan koefisien reabilitas tes. Adapun teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas alat ukur ini, menggunakan distribusi nilai perbandinagan alpha cronbach dengan bantuan SPSS 20 for windows . apabila nilai alpha cronbach lebih besar dibanding tabel dan apabila semakin mendekati nilai 1 maka dapat dipastikan bahwa alat ukur yang dipakai semakin terpercaya.

³⁵ Ibid siregar hal 47

³⁶ Ibid

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data ialah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan.³⁷ Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu berupa kata, kalimat, gambar serta bentuk lain yang memiliki variasi cukup banyak dibandingkan data kuantitatif. 38 Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian, meliputi: sejarah singkat berdirinya, letak geografis objek, visi, misi, dan struktur Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo.
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah guru di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo serta hasil angket.

 ³⁷ Ibid siregar hal 16
 ³⁸ Dr. H. M. Musfiqon, M.Pd., *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), h.89.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber yaitu:

- a. Sumber data literature atau kepustakaan yaitu sumber yang berasal dari kepustakaan yang ada kaitanya dengan pembahasan ini.
- b. Sumber data lapangan, sumber data lapangan ini ada dua jenis yaitu:
 - 1) Sumber data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diambil dan dicatat. Data ini diperoleh dengan melakukan wawancara langsung. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini kepala Yayasan dan operator sekolah di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo.
 - 2) Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan atau pencatatan melalui dokumen sekolah yang berkaitan dengan data-data yang diperlukan penulis. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

G. Analisis data

Pada penelitian kuantitatif kegiatan analisis datanya meliputi pengelolahan

data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data den

melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik.³⁹

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yakni teknik

analisis data yang berbentuk angka-angka. Data yang sudah ada (terkumpul),

sebelum di analisis, terlebih dahulu dilakukan pengelolahan data. Pengelolahan data

melalui proses sebagai berikut:

1. Editing (penyuntingan), yaitu dengan memeriksa seluruh daftar pertanyaan

yang dikembangkan oleh responden.

2. Scoring, yaitu pemberian skor terhadap butir-butir pertanyaan yang terdapat

dalam kuesioner, dengan memperhatikan jenis data yang ada sehingga tidak

terjadi kesalahan terhadap butir pertanyaan yang tidak diberi skor.

3. Tabulating (tabulasi), yaitu menyusun dan menghitung data hasil

pengkodean untuk disajikan dalam bentuk tabel.

Setelah data terkumpul dengan lengkap tahap selanjutnya adalah tahap

analisis data. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini

adalah:

³⁹ Sofyan siregar, Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual &

SPSS, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 86

51

a) Analisis awal

Data yang telah berhasil dikumpulkan akan dibahas oleh

peneliti dengan menggunakan perhitungan :

 $Mx = \frac{\sum x}{N}$

Keterangan:

Mx = mean yang dicari

 $\sum x = \text{jumlah dari skor yang ada}$

N = *Number of cases* (banyaknya skor-skor itu sendiri)

b) Analisis lanjut

Setelah semua data terkumpul maka uji yang akan dilakukan adalah uji lineritas antara variabel x dengan variabel y. Jika data yang diuji adalah data linier maka perhitungan selanjutnya adalah

menggunakan teknik statistika regresi linier sederhana.

Rumusnya: Y = a+bX

Keterangan:

Y = Kriterium

X = Prediktor

a = Intersep (konstanta regresi) atau harga yang memotong sumbu

Y

b = kofisien regresi atau sering disebut dengan slove,gradien atau kemiringan garis.

Analisis ini dilakukan untuk mengukur pengaruh efikasi diri guru terhadap *Oragnizational citizenship behavior* (OCB) Guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Gamabaran umum Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo

Pondok pesantren bahrul hidayah

Nama Pondok Pesantren : PP. Bahrul Hidayah

Alamat Sekolah : Jalan Suko Legok Desa. Suko RT.13 RW.06

Sukodono Sidoarjo 61258

Telp. (031) 7874390 – 70795899

Nama Yayasan : Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah

Tahun Berdiri Sekolah : 2006

Status Tanah : Milik Keluarga (Sendiri)

Luas Tanah Sekolah : 4000 m2

Status Bangunan : Milik Sendiri

Luas Bangunan Sekolah : $\pm 500 \text{ m}^2$

SMP dan SMA Islam Al-Amin

Nama Sekolah : SMP dan SMA ISLAM AL-AMIN

NSS : 202050215208

NPSN : 69860523

Alamat Sekolah : Jalan Suko Legok Desa. Suko RT.13 RW.05

Sukodono Sidoarjo 61258

Telp. : (031) 7874390

Kegiatan sekolah : Pagi

Status Sekolah : Swasta

NamaYayasan : Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah

Tahun Berdiri Sekolah: 2013

Status Tanah : Milik Keluarga (Sendiri)

Luas Tanah Sekolah : 2.500 m2

Status Bangunan : Milik Sendiri

Luas BangunanSekolah : ± 500 m2

Waktu Belajar : jam 07.00-16.00

Email : smpialamin100@gmail.com

2. Sejarah berdiri yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

Pondok Pesantren Bahrul Hidayah adalah pesantren yang berdiri di kabupaten Sidoarjo lebih tepatnya dusun Legok desa Suko kecamatan Sukodono Provinsi Jawa Timur.

Didirikan oleh Almarhum KH. Ahmad Munif Bahar, seorang pemuda asal Pasuruan tepatnya di desa Kebonsari kota madya Pasuruan bertetangga dengan Pondok Pesantren yang diasuh oleh Almukarrom KH. Abdul Hamid. Awal berdirinya Pondok Pesantren Bahrul Hidayah pada Tahun 2006 bermula dari sebuah pengajian rutin dan madrasah diniyyah yang terletak di mushollah kecil dengan ukuran 7 x 9 meter yang bertempat di dusun ketapang desa Suko kecamatan Sukodono kabupaten Sidoarjo, dengan harapan semoga akhirnya menjadi tempat pendidikan masyarakat sampai akhir zaman.

Seiring waktu pesantren Bahrul Hidayah semakin bertambah santrinya, ahirnya KH. Ahmad Munif Bahar ingin membangun sebuah asrama Pondok Pesantren. dikarenakan keterbatasan tanah, ahirnya putra Beliau yaitu KH. Abdul Aziz Munif membeli tanah di dusun Legok desa Suko dan disanalah Beliau membangun sebuah asrama Pondok Pesantren sebagai tempat tinggal santri. Pada tahun 2006 secara resmi pondok pesantren Bahrul Hidayah bertempat di dusun Legok desa Suko sekaligus berbadan hukum dan berbentuk Yayasan yaitu dengan Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah

dengan akte notaris Stefanus Aris Riyanto, SH. Nomor 20 tahun 2006. Semenjak beliau wafat ahirnya sekarang diteruskan dan diasuh oleh putra Beliau ya'ni KH. Abdul Aziz Munif.

3. Visi dan Misi Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

Visi

Unggul dalam kompetensi Agama, akademik, dengan mengedepankan Akhlaqul Karimah, serta berlandaskan aqidah Ahlus-Sunah Wal Jama'ah 'Ala Madzhabi Imam Syafi'i

Misi

- 1. Memberi bekal Agama yang kuat.
- 2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia seutuhnya.
- 3. Mencetak generasi muda yang berkualitas dalam agama dan pengetahuan umum.
- **4.** Memberi bekal dengan keterampilan keagamaan, sosial, teknologi, dan organisasi.

4. DATA NAMA-NAMA GURU DI YAYASAN BAHRUL HIDAYAH SIDOARJO

1) SMA Al-Amin

Tabel 4.1 data guru SMA Al-Amin

NO	NAMA	JABATAN
1	Jamianto, S.Ag	Kepala Sekolah
2	A Faris Hadya, S.Pd	Waka kurikulum
3	Nevy Fitriana S.Pd. Gr	Waka Kesiswaan
4	M. Rachmanto, S.Pd	Guru
5	Khilyatuz Zakiyah, S.Pd.I	Guru
6	M. Alfian Nanda	Bendahara
7	Rita Diasari, S.Pd	Guru
8	Nani Pratiwi, S.Hum	Guru
9	Rieke Indriati, S.Pd	Guru
10	Bustanul Arifin, S.Pd	Guru

11 Nur Asiyah, S.Pd Guru

12 Fadillatuz Zahro, S.Pd Guru

13 M. Ali Ridho Guru

2) SMP Al-Amin

Tabel 4.2 data guru SMP Al-Amin

NO	NAMA	JABATAN
1	Wahyu Budiono M.Pd.I	Kepala Sekolah
2	Minarto, S.Pd	Waka Kurikulum
3	M.Ali Fikri, S.Pd	Waka Sarana Prasarana
4	Nur Indah Mufidah, S.Pd	Waka kesiswaan
5	M. K. Syaifullah, S.Pd.I	Tata Usaha
6	M. Rachmanto, S.Pd	Wali Kelas
7	Khliyatuz Zakiyah, S.Pd	Wali Kelas
	75 110 77 1	
8	M. Alfian Nanda	Bendahara

Rita Diasari S.Pd Wali Kelas Nani Pratiwi S.Hum Wali Kelas 10 A Faris Hadya, S.Pd 11 Guru Nevy Fitriana, S.Pd 12 Guru Rieke Indriati, S.Pd Wali Kelas 13 A Bustanul Arifin, S.Pd 14 Guru Nur Aisyah, S.Pd 15 Guru Fadillatuz Zahro, S.Pd Guru 16 17 Nurul Hamidiyah, S.Pd Guru

3) Diniyah

Tabel 4.3 data guru diniyah Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo

No	NAMA GURU
1	Ustd. Sirojuddin
2	Ustd. Hasyim Asy'ari

Ustd. Ali Ridho Ustd. M. Khasan Saifulloh 4 Ustd. Faris Hadya 5 Ustd. Nawawi 6 Ustd. Sarifuddin Zuhri 7 Ustd. Miftakhul Ilmi H. 8 Ustdh. Alifatut Diana Ustdh. Nur Qomariyah S. 10 Ustdh. Lailatul Khomariyah S. 11 Ustdh. Ulya Nur Hayati 12 13 Ustdh. Nihlatul Kamila

2) Struktur Yayasan Banrul Hidayah Sidoarjo

Data terlampir

B. Penyajian data

1. Data hasil angket efikasi diri di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

Tabel 4. 4 Nilai angket efikasi diri di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

No responden						Item	Pertar	yaan '	Variab	el X Ef	ikasi					Jml
responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	51
2	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	4	3	2	33
3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	50
4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	47
5	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58
7	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	39
8	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	50
9	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	37
10	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	37
11	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	50
12	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	49
13	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	48
14	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	54
15	4	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	47
16	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	50
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
18	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	54
19	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	38
20	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	49
21	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
22	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	51

23	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	47
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	50
26	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	50
27	2	1	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2	40
28	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	36
29	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	55
30	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	48
Jumlah	99	88	97	106	97	84	99	92	86	96	87	97	111	97	94	1430

a. Uji validitas dan reliabilitas efikasi diri

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan nilai r_{tabel} dengan ketentuan df = N-2, atau pada kasus penelitian ini karena N=30 berarti 30-2=28, dengan menggunakan tingkat signifikasi 5% dan diperoleh r_{tabel} 0,3061. Adapun kaidah yang digunakan adalah :

Jika harga $Corrected\ Item\ Corelation < r_{tabel}\ maka\ item\ tidak\ valid,\ dan\ jika$ harga $Corrected\ Item\ Corelation > r_{tabel}\ maka\ item\ valid.$

Berdasarkan harga Corrected Item Corelation tiap item dibandingkan dengan r_{tabel} , maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji Validitas Efikasi Diri

No	$\mathbf{r}_{ ext{tabel}}$	Corrected Item Corelation	Keterangan
1	0,3061	0,818	Valid
2	0,3061	0,721	Valid
3	0,3061	0,455	Valid
4	0,3061	0,316	Valid
5	0,3061	0,455	Valid
6	0,3061	0,505	Valid
7	0,3061	0,818	Valid
8	0,3061	0,470	Valid
9	0,3061	0,788	Valid
10	0,3061	0,597	Valid
11	0,3061	0,781	Valid
12	0,3061	0,551	Valid

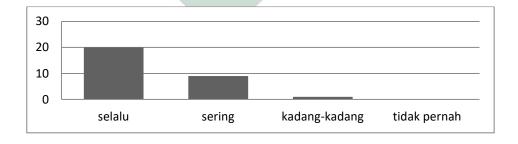
13	0,3061	0,369	Valid
14	0,3061	0,618	Valid
15	0,3061	0,686	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel Efikasi Diri terdapat 15 item valid yang berarti kesemua item dinyatakan valid.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel Efikasi Diri diperoleh koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,751 > 0,6 maka instrumen tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengungkapkan perilaku Efikasi Diri di lembaga tersebut.

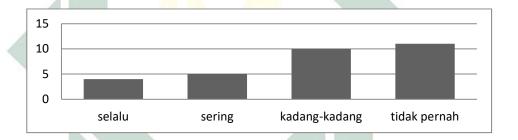
b. Grafik frekuensi jawaban responden tentang efikasi diri

Grafik 1: mampu menyelesaikan tugas yang diberikan



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" menyelesaikan tugas yang diberikan 20 guru atau sebesar 66,7 % yang menjawab "sering" 9 guru atau sebesar 30 % dan yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 1 guru atau 3,3%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" memiliki keyakinan dalam menyelesaikan semua tugas dengan presentase 66,7 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 3,3%.

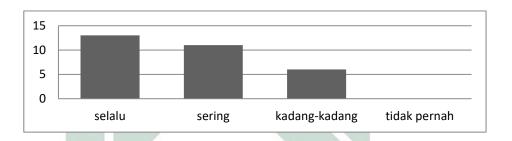
Grafik 2: menghindari tugas yang sulit



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "tidak pernah" menghindari tugas yang sulit 11 guru atau sebesar 36,7 %, yang menjawab "kadang-kadang" 10 guru atau sebesar 33,3 %, yang menjawab "sering" 5 guru atau sebesar 16,7% dan yang menjawab "tidak pernah" 4 guru atau sebesar 13,3%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "tidak pernah" dengan presentase 36,7 %

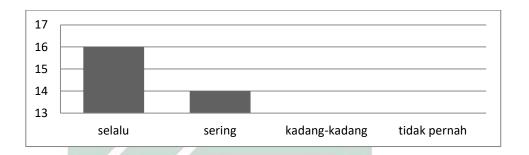
dan yang paling rendah memilih jawaban "selalu" dengan jumlah presentase 13,3 %.

Grafik 3 : tidak akan menunda-nunda tugas yang diberikan



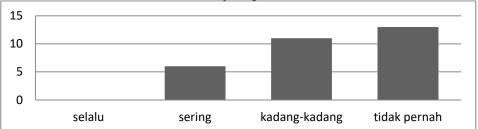
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" tidak akan menundanunda tugas yang diberikan 13 guru atau sebesar 43,3 % yang menjawab "sering" 11 guru atau sebesar 36,7 % dan yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 6 guru atau 20%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" tidak akan menunda-nunda tugas dengan presentase 43,3 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 20 %.

Grafik 4 : mampu memberikan solusi ketika terjadi permasalahan



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" mampu memberikan solusi ketika terjadi permasalahan 16 guru atau sebesar 53,3 % dan yang menjawab "sering" 14 guru atau sebesar 46,7 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" mampu memberikan solusi ketika terjadi permasalahan dengan presentase 53,3 % dan yang paling rendah memilih jawaban "sering" dengan jumlah presentase 46,7 %.

Grafik 5 : memilih diam ketika terjadi permasalahan



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "sering" memilih diam ketika terjadi permasalahan 6 guru atau sebesar 20 %, yang menjawab "kadang-kadang" 11 guru atau sebesar 36,7 %, dan yang menjawab "tidak pernah" 13 guru atau sebesar 43,3 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "tidak pernah" memilih diam ketika terjadi permasalahan dengan presentase 43,3 % dan yang paling rendah menjawab "sering" sebesar 20%.

20
15
10
5
0
selalu sering kadang-kadang tidak pernah

Grafik 6: mampu menyelesaikan tugas yang sulit

Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" mampu menyelesaikan tugas yang sulit 5 guru atau sebesar 16,7 % yang menjawab "sering" 15 guru atau sebesar 50 %, yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 6 guru atau 20 % dan yang menjawab "tidak pernah" 1

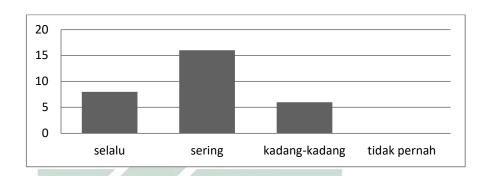
guru atau sebesar 3,3 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling menjawab "sering" mampu menyelesaikan tugas yang sulit dengan presentase 50 % dan yang paling rendah memilih jawaban "tidak pernah" dengan jumlah presentase 3,3 %.

25
20
15
10
5
0
selalu sering kadang-kadang tidak pernah

Grafik 7 : tidak akan menyelesaikan tugas yang sulit

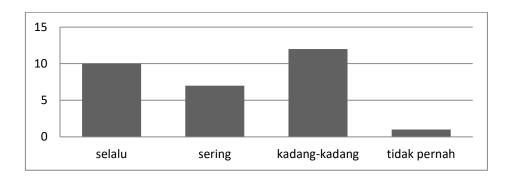
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "tidak pernah" tidak akan menyelesaikan tugas yang sulit 20 guru atau sebesar 66,7 % yang menjawab "sering" 9 guru atau sebesar 30 % dan yang menjawab "selalu" sejumlah 1 guru atau 3,3%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "tidak pernah" tidak akan menyelesaikan tugas yang sulit dengan presentase 66,7 % dan yang paling rendah memilih jawaban "sering" dengan jumlah presentase 3,3%.

Grafik 8 : produktif dalam bekerja



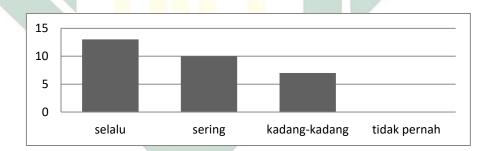
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" menyelesaikan tugas yang diberikan 8 guru atau sebesar 26,7 % yang menjawab "sering" 16 guru atau sebesar 53,3 % dan yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 6 guru atau 20 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "sering" produktif dalam bekerja dengan presentase 53,3 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 20%.

Grafik 9: datang tepat waktu ke sekolah



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" datang tepat waktu di sekolah 10 guru atau sebesar 33,3 % yang menjawab "sering" 7 guru atau sebesar 23,3 %, yang menjawab "kadang-kadang" 12 guru atau 40 % dan Dari yang menjawab "tidak pernah" 1 guru atau 3,3 %. Penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "kadang-kadang" datang tepat waktu ke sekolah dengan presentase 40 % dan yang paling rendah memilih jawaban "tidak pernah" dengan jumlah presentase 3,3%.

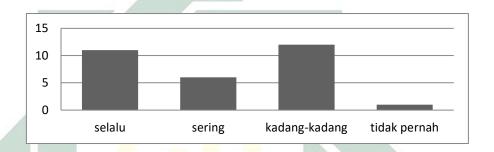
Grafik 10 : merasa sudah berpengalaman dalam bekerja



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan 13 guru atau sebesar 43,3 % yang menjawab "sering" 10 guru atau sebesar 33,3 % dan yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 7 guru atau 23,3 %. Dari penjelasan berikut

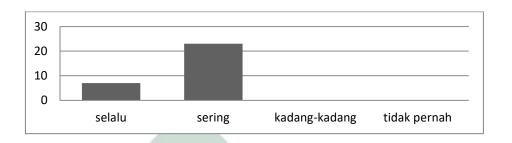
dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan dengan presentase 43,3% dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 23,3 %.

Grafik 11 : menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja



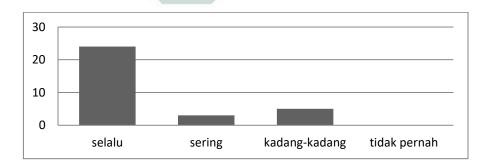
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja 11 guru atau sebesar 36,7 %, yang menjawab "sering" 6 guru atau sebesar 20 %, yang menjawab "kadang-kadang" 12 guru atau sebesar 40 % dan yang menjawab tidak pernah 1 guru atau sebesar 3,3%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "kadang-kadang" mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dengan presentase 40 % dan yang paling rendah memilih jawaban "tidak pernah" dengan jumlah presentase 3.3 %.

Grafik 12 : bisa menerima kritikan dan masukan



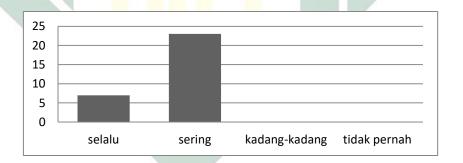
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" bisa menerima kritikan dan masukan 7 guru atau sebesar 23,3 % dan yang menjawab "sering" 23 guru atau sebesar 76,7 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "sering" bisa menerima kritikan dan masukan dengan presentase 76,7% dan yang paling rendah memilih jawaban "selalu" dengan jumlah presentase 23,3%.

Grafik 13: mampu mengatasi kesulitan karena memiliki banyak ide



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" mampu mengatasi masalah karena memiliki banyak ide 24 guru atau sebesar 80 % yang menjawab "sering" 3 guru atau sebesar 10 % dan yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 3 guru atau 10 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" mampu menyelesaikan tugas karena memiliki banyak ide dengan presentase 80 % dan yang paling rendah memilih jawaban "sering" dan "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 10 %.

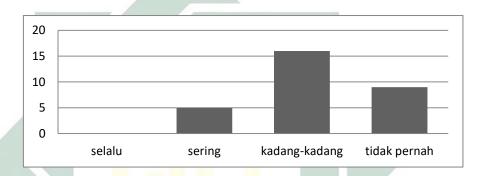
Grafik 14 : menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab 7 guru atau sebesar 23.3 % dan yang menjawab "sering" 23 guru atau sebesar 76,7 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "sering"

memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dengan presentase 76,7 % dan yang paling rendah memilih jawaban "selalu" dengan jumlah presentase 23,3 %.

Grafik 15 : merasa frustasi apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "sering" merasa frustasi apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan 5 guru atau sebesar 16,7 % yang menjawab "kadang-kadang" 16 guru atau sebesar 53,3 % dan yang menjawab "tidak pernah" sejumlah 9 guru atau 30 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "kadang-kadang" merasa frustasi apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan presentase 53,3 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 16,7%.

c. Prosentase efikasi diri

Untuk mengetahui tentang pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB Guru. Maka penulis akan menganalisis data dari hasil kuesioner di atas. Penulis akan mengambil nilai dari jawaban alternatif prosentase yang paling tinggi, karena jawaban alternatif paling tinggi dinilai paling mendukung dalam penelitian ini. Dan berikut penulis merekap hasil kuesioner dari efikasi diri guru.

Tabel 4.6 daftar prosentase tiap item pertanyaan

		analisis	s jawaban
No	Pertanyan Pertanyan		4
		F	%
1	Mampu m <mark>enyelesaikan tu</mark> gas y <mark>an</mark> g diberikan	20	66,70%
2	Menghindari tugas yang sulit	11	36,70%
3	Tidak menunda-nunda tugas yang diberikan	13	43,30%
4	Mampu memberikan solusi ketika terjadi permasalahan	16	53,30%
5	Memilih diam ketika ada permasalahan	13	43,30%
6	Mampu menyelesaikan tugas yang sulit	5	16,70%
7	Tidak akan menyelesaikan tugas yang sulit	20	66,70%
8	Produktif dalam bekerja	8	26,70%
9	Datang tepat waktu ke sekolah	10	33,30%
10	Merasa sudah berpengalaman dalam bekerja	13	43,30%
11	Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	11	36,70%

Menerima kritikan dan masukan 7 23,30% 12 Mampu mengatasi kesulitan karena 24 80% 13 memiliki banyak ide Menyelesaikan tugas dengan penuh 7 23,30% 14 tanggung jawab Merasa frustasi apabila tidak dapat 9 30% 15 menyelesaikan pekerjaan 187 623,30% Jumlah

> Untuk menganalisa data tentang perilaku efikasi diri guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Mx = \frac{\sum x}{N}$$

$$Mx = \frac{\sum 623,3}{15}$$

$$Mx = 41,5$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa rata-rata prosentasenya adalah 41,5%. Empat kriteria yang dapat dijadikan ukuran yaitu "baik" (76%-100%), cukup (56%-75%), kurang baik (40%-55%) dan "tidak baik" (kurang dari 40%). Dengan demikian dapat disimpulkan sikap Efikasi diri Guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo adalah "kurang baik".

2. Data hasil Angket tentang OCB di Yayasan Bahrul Hidayah sidoarjo

Tabel 4.7 Nilai angket OCB di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

no					ite	m pe	ertan	yaar	ı var	iabel	y OC	СВ				
repond	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P1	P1	P1	P1	P1	P1	
en	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	
1	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
2	4	3	3	4	1	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	45
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	56
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	48
5	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	2	45
8	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	50
9	4	3	4	4	1	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	46
10	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
11	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	52
12	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	49
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	54
15	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	50
16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
18	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	49
19	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	49
20	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
21	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	55

22	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
25	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
26	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	46
28	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	52
29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59

a. Uji validitas dan reliabilitas OCB

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan nilai r_{tabel} dengan ketentuan df = N-2, atau pada kasus penelitian ini karena N=30 berarti 30-2=28, dengan menggunakan tingkat signifikasi 5% dan diperoleh r_{tabel} 0,3061. Adapun kaidah yang digunakan adalah :

Jika harga $Corrected\ Item\ Corelation < r_{tabel}\ maka\ item\ tidak\ valid,\ dan\ jika$ harga $Corrected\ Item\ Corelation > r_{tabel}\ maka\ item\ valid.$

Berdasarkan harga Corrected Item Corelation tiap item dibandingkan dengan r_{tabel} , maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji validitas OCB

No	$\mathbf{r}_{\mathrm{tabel}}$	Corrected Item Corelation	Keterangan
1	0,3061	0,636	Valid
2	0,3061	0,665	Valid
3	0,3061	0,382	Valid
4	0,3061	0,636	Valid
5	0,3061	0,485	Valid
6	0,3061	0,679	Valid
7	0,3061	0,651	Valid
8	0,3061	0,501	valid
9	0,3061	0,651	Valid
10	0,3061	0,462	Valid
11	0,3061	0,434	Valid
12	0,3061	0.500	Valid

 13
 0,3061
 0,620
 Valid

 14
 0,3061
 0,614
 Valid

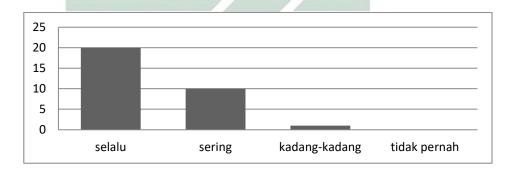
 15
 0,3061
 0,500
 Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel OCB terdapat 15 item valid yang berarti kesemua item dinyatakan valid.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel OCB diperoleh koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,740 > 0,6 maka instrumen tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengungkapkan OCB di lembaga tersebut.

b. Grafik frekuensi jawaban responden tentang OCB

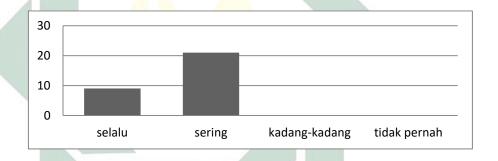
Grafik 1 : membantu rekan kerja yang kesulitan tanpa mengharap imbalan



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" membantu rekan kerja yang

kesulitan tanpa mengharap imbalan 19 guru atau sebesar 63,3 % yang menjawab "sering" 10 guru atau sebesar 33,3 % dan yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 1 guru atau 3,3%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" membantu rekan kerja yang kesulitan dengan presentase 63,3 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 3,3%.

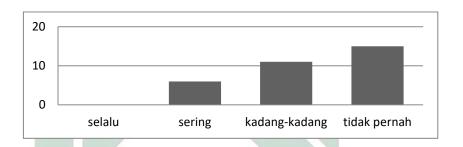
Grafik 2 : menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja apabila meminta pertolongan



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja apabila meminta pertolongan 9 guru atau sebesar 30 % dan yang menjawab "sering" 21 guru atau sebesar 70 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "sering" menggantikan rekan kerja yang tidak masuk apabila meminta pertolongan

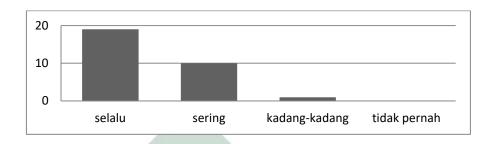
dengan presentase 70 % dan yang paling rendah memilih jawaban "selalu" dengan jumlah presentase 30 %.

Grafik 3: tidak senang membantu rekan kerja



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "tidak pernah" tidak senang membantu rekan kerja 15 guru atau sebesar 50 % yang menjawab, yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 11 guru atau 36,7 % dan yang menjawab "sering" sejumlah 4 guru atau 13%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "tidak pernah" tidak senang membantu rekan kerja dengan presentase 50 % dan yang paling rendah memilih jawaban "sering" dengan jumlah presentase 13 %.

Grafik 4 : menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukarela



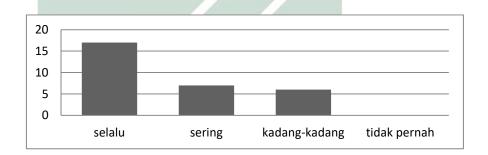
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukarela jawab 19 guru atau sebesar 63,3 %, yang menjawab "sering" 10 guru atau sebesar 33,3 % dan yang menjawab "kadang-kadang" 1 guru atau sebesar 3,3 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden sama-sama menjawab "selalu" menyelesaikan tugas dengan sukarela dengan presentase 63,3 % dan yang paling rendah menjawab "kadang-kadang" sebesar 3,3 %.

Grafik 5 : berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama.



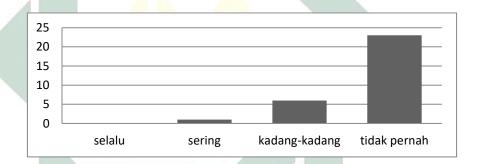
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama 14 guru atau sebesar 46,7 % yang menjawab "sering" 10 guru atau sebesar 33,3 % yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 4 guru atau 13,3 % dan yang menjawab "tidak pernah" 2 guru atau sebesar 6,7%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama dengan presentase 46,7 % dan yang paling rendah memilih jawaban "tidak pernah" dengan jumlah presentase 6,7%.

Grafik 6 : tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan lembaga



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan lembaga 17 guru atau sebesar 56,7 % yang menjawab "sering" 7 guru atau sebesar 23,3 %, dan yang menjawab "kadang-kadang" 6 guru atau sebesar 20 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan lembaga dengan presentase 56,7 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 20 %.

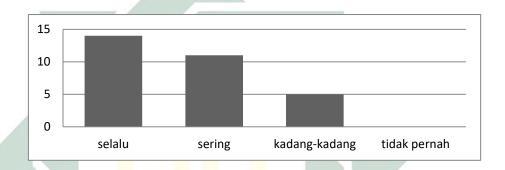
Grafik 7: menentang kebijakan yang tidak sesuai dengan pendapat



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "sering" menentang kebijakan yang tidak sesuai dengan pendapat 1 guru atau sebesar 3,3 % yang menjawab "kadang-kadang" 6 guru atau sebesar 20 % dan yang menjawab "tidak pernah" sejumlah 23 guru atau 76,7 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "tidak pernah" menentang kebijakan yang tidak sesuai dengan pendapat

dengan presentase 76,7 % dan yang paling rendah memilih jawaban "sering" dengan jumlah presentase 3,3 %.

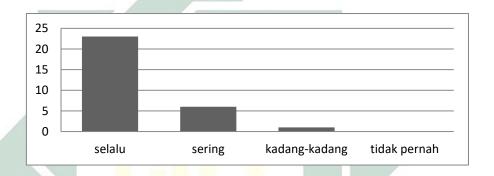
Grafik 8 : jika lembaga mempunyai kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya ,saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" jika lembaga mempunyai kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya ,saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut 14 guru atau sebesar 46,7% yang menjawab "sering" 11 guru atau sebesar 36,7% dan yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 5 guru atau 16,7%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" jika lembaga mempunyai kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya ,saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut dengan presentase 46,7% dan yang

paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 16,7 %.

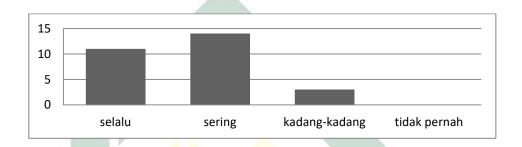
Grafik 9 : mengajak rekan makan siang bersama dan *sharing* mengenai masalah dan kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" mengajak rekan makan siang bersama dan *sharing* mengenai masalah dan kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya 23 guru atau sebesar 76,7 % yang menjawab "sering" 6 guru atau sebesar 20% dan yang menjawab "kadang-kadang" 1 guru atau sebesar 3,3 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" mengajak rekan makan siang bersama dan *sharing* mengenai masalah dan kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya dengan presentase

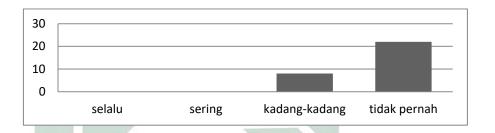
76,7 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 3,3 %.

Grafik 10 : membuka diri untuk rekan kerja saya yang ingin bertukar pikiran dengan saya



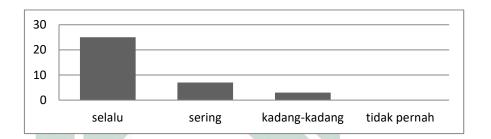
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" membuka diri untuk rekan kerja yang ingin bertukar pikiran 13 guru atau sebesar 43,3 % yang menjawab "sering" 14 guru atau sebesar 46,7 % dan yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 3 guru atau 10 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "sering" membuka diri untuk rekan kerja yang ingin bertukar pikiran dengan presentase 46,7 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 10 %.

Grafik 11 : melaksanakan pekerjaan tanpa mempertimbangkan pendapat rekan kerja



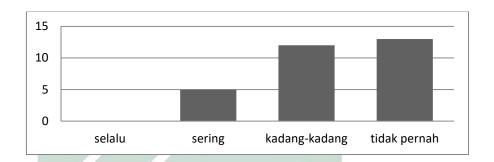
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "tidak pernah" melaksanakan pekerjaan tanpa mempertimbangkan pendapat rekan kerja 22 guru atau sebesar 73,3 % yang menjawab dan "kadang-kadang" 8 guru atau sebesar 26,7 %, yang menjawab. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "tidak pernah" melaksanakan pekerjaan tanpa mempertimbangkan pendapat rekan kerja dengan presentase 73,3 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 26,7%.

Grafik 12 : mengingatkan rekan kerja supaya tidak lupa menyelesaikan tugasnya



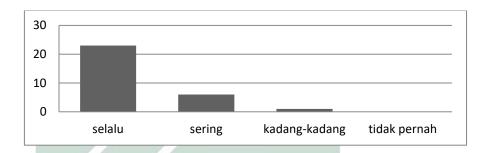
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" mengingatkan rekan kerja supaya tidak lupa menyelesaikan tugasnya 25 guru atau sebesar 83,3%, yang menjawab "sering" sejumlah 7 guru atau 6,7 % dan yang menjawab kadang-kadang 3 guru atau 10%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" mengingatkan rekan kerja supaya tidak lupa mengerjakan tugasnya dengan presentase 83,3 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 10 %.

Grafik 13 : diam saja apabila ada rekan kerja yang belum menyelesaikan tugasnya



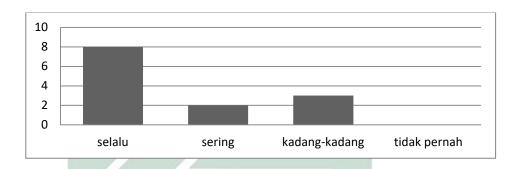
Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "sering" diam saja apabila ada rekan kerja yang belum menyelesaikan tugasnya 5 guru atau sebesar 16,7% yang menjawab "kadang-kadang" 12 guru atau sebesar 40 % dan yang menjawab "tidak pernah" sejumlah 13 guru atau 43,3 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "tidak pernah" diam saja apabila ada rekan kerja yang belum menyelesaikan tugasnya dengan presentase 43,3 % dan yang paling rendah memilih jawaban "sering" dengan jumlah presentase 16,7 %.

Grafik 14 : rutin mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan lembaga tempat saya bekerja.



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" mengikuti kegiatan yang diadakan oleh lembaga 23 guru atau sebesar 76,7 %, yang menjawab "sering" 6 guru atau sebesar 20 % dan yang menjawab "kadang-kadang" 1 guru atau sebesar 3,3%. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan lembaga dengan presentase 76,7 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 3,3 %.

Grafik 15 : tertarik mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi lembaga



Dari grafik diatas menunujukkan bahwa 30 responden (Guru di Yayasan Bahrul Hidayah) yang menjawab "selalu" tertarik mencari informaasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi lembaga 25 guru atau sebesar 83,3 % yang menjawab "sering" 2 guru atau sebesar 6,7% dan yang menjawab "kadang-kadang" sejumlah 3 guru atau 10 %. Dari penjelasan berikut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab "selalu" tertarik mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi lembaga dengan presentase 83,3 % dan yang paling rendah memilih jawaban "kadang-kadang" dengan jumlah presentase 1 %.

c. Hasil prosentase OCB

Untuk mengetahui tentang pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB Guru. Maka penulis akan menganalisis data dari hasil kuesioner di atas.

Penulis akan mengambil nilai dari jawaban alternatif prosentase yang paling tinggi, karena jawaban alternatif paling tinggi dinilai paling mendukung dalam penelitian ini. Dan berikut penulis merekap hasil kuesioner dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru

Tabel 4.9 daftar prosentase tiap item pertanyaan

		analisis jawaban		
No	Pernyataan	4		
		F	%	
1	Membatu rekan yang kesulitan tanpa mengharap imbalan	19	63,3%	
2	Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk apabila dia meminta pertolongan	9	30%	
3	Tidak senang membantu rekan kerja	15	50%	
4	Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukarela	19	63,3%	
5	Berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama	14	46,7%	
6	Tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan lembaga	17	56,7%	
7	Menentang kebijakan yang tidak sesuai dengan pendapat	23	76,7%	
8	Lembaga mempunyai kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya , maka saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut		46,7%	
9	Mengajak rekan saya untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai masalah dan kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya	23	76,7%	
10	Membuka diri untuk rekan kerja yang ingin bertukar pikiran	13	43,3%	

11	Melaksanakan pekerjaan tanpa mempertimbangkan pendapat rekan kerja	22	73,3%
12	Mengingatkan rekan kerja supaya tidak lupa menyelesaikan tugas	25	83,3%
13	Diam saja apabila ada rekan yang belum menyelesaikan tugas	13	43%
14	Rutin mengikuti kegiatan yang dilaksanakan lembaga	23	76,7%
15	Tertarik mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi lembaga	25	83%
Jumlah		274	913,3%

Untuk menganalisa data tentang perilaku OCB guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut

$$Mx = \frac{\sum x}{N}$$

$$Mx = \frac{\Sigma 913,3}{15}$$

$$Mx = 60,88\%$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa rata-rata prosentasenya adalah 60,88%. Empat kriteria yang dapat dijadikan ukuran yaitu baik" (76%-100%), cukup (56%-75%), kurang baik (40%-55%) dan "tidak baik" (kurang dari 40%). Dengan demikian dapat disimpulkan sikap OCB Guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo adalah "cukup".

C. PENGUJIAN HIPOTESIS

Sebagaimana hipotesis yang telah dinyatakan sebelumnya bahwa ada pengaruh efikasi diri terhadap OCB guru. Dengan menggunakan SPSS versi 20 maka didapatkan hasil untuk pengujian regresi sederhana yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.10 pengaruh efikasi diri terhadap OCB guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

NO	VARIABEL X	VARIABEL Y	X2	Y2	XY
1	51	54	2601	2916	2754
2	33	45	1089	2025	1485
3	50	56	2500	3136	2800
4	47	48	2209	2304	2256
5	39	40	1521	1600	1560
6	58	60	3364	3600	3480
7	39	45	1521	2025	1755
8	50	50	2500	2500	2500
9	37	46	1369	2116	1702
10	37	55	1369	3025	2035
11	50	52	2500	2704	2600
12	49	49	2401	2401	2401
13	48	60	2304	3600	2880
14	54	54	2916	2916	2916
15	47	50	2209	2500	2350
16	50	58	2500	3364	2900
17	58	59	3364	3481	3422
18	54	49	2916	2401	2646
19	38	49	1444	2401	1862
20	49	55	2401	3025	2695

Jumla h

Keterangan:

$$\sum N = 30$$

$$\sum X = 1430$$

$$\sum Y = 1582$$

$$\sum xy = 76096$$

$$\sum x^{2} = 69658$$

$$\sum Y^{2} = 84230$$

$$(\sum x)^{2} = 2044900$$

$$(\sum y)^{2} = 2502724$$

• Menghitung regresi

Rumusnya:

$$Y = a+bx$$

Mencari a

$$a = \frac{\sum y \cdot \sum x^2 - \sum x \cdot \sum xy}{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{1582.69658 - 1430.76096}{30.69658 - 2044900}$$

$$a = \frac{110198956 - 108817280}{2089740 - 2044900}$$

$$a = \frac{1381679}{44840}$$

$$a = 30,81$$

Mencari b

$$b = \frac{N.\sum xy. - \sum x.\sum y}{N.\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{30.76096 - 1430.1582}{30.69658 - 2044900}$$

$$b = \frac{2282880 - 2262260}{2089740 - 2044900}$$

$$b = \frac{20620}{44840}$$

$$b = 0,460$$

Y = a+bX atau 30,813 + 0,460X

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	Method
		Removed	
1	efikasi diri ^b		Enter

- a. Dependent Variable: ocb
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
			Square	the Estimate
1	,626 ^a	,392	,371	4,182

a. Predictors: (Constant), efikasi diri

Pada tabel *Model Summary* dijelaskan besarnya nilai korelasi yaitu sebesar 0,626 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,392 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 39,2 % sedangkan sisanya 62,6 % di pengaruhi oleh variabel lain.

ANOVA^a

Mo	odel	Sum of	df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
	Regression	316,075	1	316,075	18,069	,000 ^b
1	Residual	489,791	28	17,493		
	Total	805,867	29			

a. Dependent Variable: ocb

b. Predictors: (Constant), efikasi diri

Pada tabel *ANOVA* dijelaskan bahwasanya ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Jika nilai signifikasi tidak lebih dari nilai probalitas 0,05 artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Begitu sebaliknya jika nilai signifikasi lebih dari nilai probalitas 0,05 artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dari output tersebut terlihat bahwa F hitung sebesar 18,069 dengan tingkat signifikasi atau probalitas 0,000 < 0,05, karena nilai probalitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel efikasi diri.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
1	(Constant	30,813	5,213		5,911	,000
	efikasi diri	,460	,108	,626	4,251	,000

a. Dependent Variable: ocb

Pada tabel *Coefficients*, pada kolom B (a) pada constanst adalah sedang nilai (b) 0,447 sehingga nilai regresi dapat di tulis:

Y = a+bX atau 30,813 + 0,460X

a= angka konstan dari *Unstandardized Coefficients*. dalam kasus ini nilainya sebesar 30,813. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa tidak ada peningkatan efikasi diri (X), maka OCB (Y) sebesar 30,813 b= angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,460. Angka ini mengandung arti bahwa setia penambahan 1% tingkat efikasi diri, maka OCB akan meningkat sebesar 0,460. Artinya semakin meningkatnya efikasi diri semakin pula meningkatnya OCB guru.

Selain menggambarkan persamaan regresi juga menggambarkan uji signifikasi dengan uji t yaitu mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata antara variabel X dengan variabel Y.

Dari gambar diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,251 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,3061. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak H_a diterima, yang berarti ada pengaruh efikasi diri (X) terhadap OCB (Y).

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

- Nilai perilaku Efikasi Diri guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo berjalan cukup. Hal ini ditunjukkan dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh menunjukkan angka 41,5%. Maka dari itu dapat diketahui bahwa nilai efikasi diri guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo berjalan kurang baik, karena ada di antara 40%-55%.
- 2. Nilai perilaku OCB guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo berjalan kurang baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh menunjukkan angka 60,88%. Maka dari itu dapat diketahui bahwa nilai efikasi diri guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo berjalan cukup, karena ada di antara 56%-75%.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap OCB guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo.

Efikasi diri guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo berpengaruh positif terhadap OCB guru sebesar 39,2 % yang berarti 39,2% variabel efikasi dapat dijelaskan oleh OCB sedangkan 62,6 % dijelaskan oleh variabel lain.

B. SARAN

Sebagai pembahasan terakhir, penulis ingin memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan dalam bidang pendidikan, diantaranya sebagai berikut :

 Bagi kepala yayasan dan kepala sekolah di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo

Perlunya manajer atau kepala yayasan dan kepala sekolah memberikan stimulus yang mampu meningkatkan perilaku efikasi diri terhadap para guru. Misalnya dengan lebih sering memberikan motivasi, kritik dan saran kepada para guru agar lebih meningkatkan efikasi diri. Dengan meningkatnya efikasi diri yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan perilaku OCB guru di yayaysan Bahrul Hidayah Sidoarjo.

 Bagi para guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo
 Perilaku efikasi diri di yayasan Bahrul Hidayah perlu ditingkatkan lagi. Dalam hal meyakinkan diri sendiri bahwa diri

mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh

tanggung jawab dan dapat mengatasi semua masalah yang ada karena memiliki banyak ide.



••

DAFTAR PUSTAKA

Aldag R. dan W.Reschke, Employee value added: measuring discretionary effort and its value to the organization.center for organization effectiveness. Inc. 608/833-3332.

Alwisol..2009. Psikologi Kepribadiang. Malang: UMM Press.

Andriani, G. Dkk. .2012. organization citizenship behavior dan kepuasan kerja pada karyawan, jurnal penelitian psikologi. Vol 3 no 01.

Arifin, M. .1993. *ilmu Pendidikan Islam* . Jakarta : Bumi Aksara.

Arikunto, Suhartini. 2006. *Prosedur <mark>pe</mark>nelitian suatu pen<mark>de</mark>katan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Azwar, Saifudin. 2000. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bandura, A. 1997. *self wffecacy the exerice of control*. W.H. Freeman and Copany: New York.

......Social Foundation of thought and action : A social Cognitive theory,

Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

Bungin, Burhan. 2006. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana.

Debora, Elfina P..2003. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap

••

Perilaku Citizenship Karyawan. (online) tersedia:

http://www.damandiri.or.id/file/dwihardaningtyasadunair. Diakses 5 januari 2018.

Ghufron, M.Nur dan Risnawati Rini.S. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.

Gibson, james, L dan donelly .2000. organizations behavior structure processes .teenthedition.Irwin. McGrawHill.

Hardaningtyas, D. 2004. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya

Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai

PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III. thesis universitas Airlangga

Surabaya

Muhaimin, Abd. Mujib.1993. *pemikiran pendidikan islam*. Bandung: Trigenda Karya. Musfiqon, M. .2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya. Nazir, Moh..2009. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Organ, Dennis W. podsakoff, Philip M. Mackenzie, Scott B. (2006) Organizational

Citizenship Behavior, its Nature, Antechen dents, and Consequences.

California: sage Publication.

PP No.55 tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan Pasal 14

••

Robins, Stephen P. 1990. *Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta : arcan (terjemahan)

Ruslan. 2016. .Peran Self Effecacy terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)Pada Karyawan di PT.PLN (Persero)Distribusi Jawa Timur Area Malang. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim. Skripsi S1.

Sahertian, P. .2103. *Perilku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai*Antesedent. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol 12 No 2, 158, 156159.

Singarimbum, masri & effendi. 1991. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.

Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

Sukardi. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Suryabrata. 2013. *Metode penelitian*. Jakarta: Rajawali press.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta. Aksara.

Syaodih, Nana Sukmadinata. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

T., Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Memingkatkan Kinerja Karyawan,. Jakarta: Mitra Wacana Media.