

**PENGARUH EFIKASI DIRI MAHASISWA  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* (OCB) DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH  
DAN KEGURUAN UIN WALISONGO SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
guna Meperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh :

**WELLAA SYAMKHOTSAA**

NIM: 2103036034

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

**SEMARANG**

**2024**

# PERNYATAAN KEASLIAN

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wella Syamkiotsoa  
NIM : 2103036034  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH EFIKASI DIRI MAHASISWA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN WALISONGO SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 16 Desember 2024



## PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang 50185  
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul Skripsi : **Pengaruh Efikasi Diri Mahasiswa Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang**

Penulis : Wellaa Syamkhotsaa

NIM : 2103036034

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 27 Desember 2024

### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

**Dr. Abdul Wahid, M.Ag**  
NIP. 196911141994031003

Sekretaris Sidang,

**Dr. Mukhamad Rikza, S.Pd.I, MSI**  
NIP. 198003202007101001

Penguji I

**Dr. Fatkuroji, M.Pd**  
NIP. 197704152007011032



Penguji II

**Syaiful Bakhti, M.MSI**  
NIP. 198810302019031011

Pembimbing,

**Silviatul Hasanah, M.Stat**  
NIP. 199408042019032014

## NOTA PEMBIMBING

NOTA  
DINAS

Semarang, 12 Desember 2024

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan UIN Walisongo  
Di Semarang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Pengaruh Efikasi Diri Mahasiswa Terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) Di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang  
Nama : Wellaa Syamkhotsaa  
NIM : 2103036034  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ilmutarbiyah dan keguruan UIN Walisongo untuk disajikan dalam Sidang Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing,



**Silviatul Hasanah, M.Stat.**

NIP. 199408042019032014

## **MOTTO**

"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah diri mereka sendiri."

(QS. Ar-Ra'd: 11)

"Dunia keras, Jika kamu lemah kamu yang akan hancur"  
(Anonim)

## ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Efikasi Diri Mahasiswa Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang**

Nama : Wellaa Syamkhotsaa

NIM : 2103036034

Efikasi diri didefinisikan oleh Bandura (1997) keyakinan akan kapasitas diri dalam mengatasi masalah dan mewujudkan tujuan, meningkatkan kinerja dan memotivasi orang lain. Secara konseptual, kesadaran akan efikasi diri dalam organisasi dapat memengaruhi beberapa hal, termasuk *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)*. OCB didefinisikan sebagai sikap pekerja yang melebihi persyaratan, di mana peran formal mereka tidak terlihat secara langsung dan tidak diakui oleh sistem yang membantu operasi organisasi, OCB dapat menjadi faktor penting dalam lingkungan pendidikan karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan menciptakan suasana kampus yang positif. Mahasiswa yang menunjukkan OCB cenderung menciptakan lingkungan akademik yang lebih kooperatif. Tujuan utama penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh efikasi diri mahasiswa mempengaruhi *Organizational Behavior Citizenship (OCB)* di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif dengan model regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengukur seberapa pengaruh variabel X dan Y. Hasil yang diperoleh dari uji tersebut dengan menggunakan perhitungan persamaan regresi menunjukkan  $Y = 32,256 + 0,586X$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada efikasi diri mahasiswa akan diikuti dengan peningkatan OCB sebesar 0,586, dengan hasil nilai uji t-hitung sebesar 11,268 lebih besar dari t-tabel 1,972 tingkat signifikansi 5% yang dapat memperkuat bahwa diketahui dampak signifikan antara efikasi diri mahasiswa terhadap OCB di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

**Kata Kunci:** *Efikasi Diri Mahasiswa, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ه	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
س	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

### Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

### Bacaan Diftong:

au = اُوْ

ai = اِيْ

iy = اِيْ

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur kami haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari masa kegelapan jahiliyyah menuju zaman Islam yang penuh dengan rahmat dan berkah.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Mahasiswa Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang” sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang Bapak Prof. Dr. Nizar, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Bapak Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.

3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Ibu Dr. Hj. Nur Asiyah, M.Si. dan Ibu Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
4. Dosen pembimbing skripsi Ibu Silviatul Hasanah, M.Stat. yang telah bersedia memberikan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk selalu membimbing dan mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Dosen wali Bapak Dr. Fahrurrozi, M.Ag yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama menjalani perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi.
6. Segenap staff dosen dan civitas akademik di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmupengetahuan dan pengalaman kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Mahasiswa yang mengikuti organisasi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
8. Cinta pertama dan pintu surga saya, Bapak Abdul Ghofur dan Ibu Emiriya Khulda, terima kasih atas segala doa dan dukungan yang tak pernah putus. Terima kasih telah menjadi garda terdepan dalam setiap kondisi, menghantarkan saya hingga ke titik ini, dan atas segala pengorbanan yang mengiringi perjalanan saya dalam menyelesaikan pendidikan. Semoga Allah SWT

senantiasa memberikan Rahmat, keberkahan dan menjaga kalian hingga penulis berhasil.

9. Kedua adik saya Nayla Ni'ma Ajriya dan M. Saaiq 'Izzi yang selalu memberikan semangat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan saya, Aldo Prasetya, Azalia Salsabila Baladraf, Alfin Yunianto, dan Naila Irsyanda Ahimsa, terima kasih atas semangat, dukungan, serta waktu yang diluangkan untuk menemani saya menyelesaikan skripsi. Terima kasih telah menjadi teman dan sahabat yang selalu menguatkan, mendampingi di setiap perjuangan, serta memberikan warna dalam perjalanan kuliah saya.
11. MPI 2021 yang selalu saling mendukung dalam perjalanan kuliah.
12. Diri saya sendiri Wellaa Syamkhotsaa, terima kasih telah berjuang hingga ke titik ini. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat dan waras dalam menyelesaikan pendidikan hingga saat ini, serta raga yang selalu tangguh menghadapi berbagai rintangan.

Terimakasih atas segala bantuan yang telah diberikan selama perjalanan pendidikan ini hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan hingga saat ini.

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PENGESAHAN.....	ii
NOTA PEMBIMBING .....	iii
MOTTO.....	iv
ABSTRAK .....	v
TRANSLITERASI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
BAB II .....	16
LANDASAN TEORI.....	16
A. Deskripsi Teori .....	16
1. Efikasi diri .....	16
2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	23
3. Mahasiswa .....	29
B. Hubungan Antara Efikasi Diri dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	32

C.	Kajian Pustaka Relevan .....	34
D.	Rumusan Hipotesis .....	41
BAB III	.....	44
METODE PENELITIAN	.....	44
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	44
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
D.	Variabel dan Indikator Penelitian .....	52
E.	Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....	53
F.	Teknik Analisis Data .....	56
BAB IV	.....	68
DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	.....	68
A.	Deskripsi Data.....	68
1.	Gambaran Umum Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang .....	68
2.	Deskripsi Data Penelitian.....	71
B.	Analisis Data Penelitian .....	73
1.	Uji Statistik Deskriptif.....	74
2.	Uji Kualitas Data .....	74
3.	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.	Uji Hipotesis.....	79
5.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
6.	Keterbatasan Penelitian .....	88
BAB V	.....	90
PENUTUP	.....	90

A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	98
RIWAYAT HIDUP .....	135

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Jumlah Mahasiswa Aktif Organisasi Internal Kampus FITK UIN Walisongo Semarang Masa Khidmah 2024- 2025 .....	48
Tabel 3. 2 Perhitungan Sampel.....	50
Tabel 3. 3 Indikator Penelitian .....	52
Tabel 4. 1 Tingkat Kategori Variabel.....	74
Tabel 4. 2 Uji Validitas.....	75
Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas .....	77
Tabel 4. 4 Uji Normalitas .....	77
Tabel 4. 5 Uji Linieritas. ....	78
Tabel 4. 6 Uji Regresi Linier Sederhana .....	79
Tabel 4. 7 Uji T Parsial .....	81
Tabel 4. 8 Kontribusi Variabel X dan Y .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Diagram Jumlah Responden.....	72
---	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan kegiatan yang didesain untuk melahirkan kondisi belajar yang kondusif bagi peserta didik agar dapat memupuk potensi diri secara optimal, baik dari segi spiritual, emosional, intelektual, maupun sosial, dengan tujuan membentuk individu yang berkarakter luhur dan mampu memberikan kontribusi bagi masyarakat.<sup>1</sup> Pendidikan juga menitik beratkan pada pengembangan keterampilan praktis yang krusial untuk kesuksesan individu dalam ranah sosial dan professional, pendidikan memungkinkan individu untuk beradaptasi dan unggul dalam berbagai situasi kehidupan serta pekerjaan. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya berperan sebagai sarana berbagai ilmu pengetahuan teoritis, tetapi juga bertujuan membentuk karakter, kompetensi secara holistik, dan keterampilan sosial. Maka dari itu, Pendidikan tidak hanya bertugas melahirkan lulusan yang banyak, namun yang terpenting adalah

---

<sup>1</sup> Abd Rahman dkk, “*Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-unsur Pendidikan*”. Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam. Vol. 2 No. 1, 2022, hal. 2.

seberapa besar lulusan tersebut bisa berkontribusi untuk lingkungan dan mampu menghadapi tantangan di masa mendatang.<sup>2</sup>

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) erat kaitannya dengan pendidikan yang membantu menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif dan berperan serta pada keberhasilan organisasi. Pendidikan berperan sebagai sarana utama dalam mengembangkan SDM yang terampil dan berkompeten, pendidikan berkualitas memastikan bahwa individu tidak hanya memiliki keterampilan teknis dan akademis, tetapi juga keterampilan lunak seperti komunikasi, kerja tim, dan berpikir kritis. Buruknya kualitas pendidikan mungkin menjadi penyebab utama krisis sumber daya manusia, karena pendidikan yang unggul diperlukan untuk meningkatkan keterampilan individu guna menciptakan sinergi dengan organisasi dan memenuhi kebutuhan profesional yang semakin meningkat. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan merupakan investasi dalam

---

<sup>2</sup> Su'adiyah, R. L. Q., Wahid, A., & Fahrurrozi, F. (2021). Manajemen Kurikulum Ekstrakurikuler Kewirausahaan dalam Membentuk Jiwa Entrepreneur Peserta Didik di SMA Mazra'atul Ulum Paciran Lamongan. *Jawda: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), hal 2.

pembangunan berkelanjutan sumber daya manusia yang akan menghasilkan manfaat jangka panjang bagi pertumbuhan dan perkembangan masyarakat.

Potensi manusia, dalam konteks organisasi bukan hanya sekadar sekumpulan individu yang bekerja, melainkan sebuah kohesi kolektif yang berperan sebagai agen penentu keberhasilan organisasi, mereka tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga menjadi katalisator yang mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Potensi manusia yang terdidik memiliki keahlian untuk beradaptasi, berinovasi, dan berkontribusi secara signifikan pada peningkatan produktivitas serta daya saing seberapa besar keterlibatan dan partisipasi anggota dalam menjalankan kewajiban mereka.

Peran mahasiswa sebagai *agen of change* dalam sistem pendidikan berperan aktif mendorong perubahan positif dalam lingkungan akademis dan masyarakat luas. Mahasiswa merupakan salah satu pihak yang memiliki potensi besar dalam membantu meningkatkan pendidikan di Indonesia.<sup>3</sup> Mahasiswa sebagai kaum intelektual bangsa memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas

---

<sup>3</sup> Cahyono, “*Peran mahasiswa di Masyarakat*”. De Banten-Bode: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Setiabudhu, Vol. 1 No. 1, 2019, hal 32-41.

diri secara khusus, agar setiap individu dapat berkontribusi aktif dalam membangun bangsa melalui ilmu dari kampus yang dimilikinya. Semua aktivitas mahasiswa memiliki hubungan erat dengan pendidikan karena mereka adalah bagian integral dari satu sama lain.<sup>4</sup> Pengetahuan yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi harus diterapkan dalam bidang keilmuan masing-masing dengan tujuan untuk berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan dan pembangunan nasional. Keterkaitan antara kegiatan akademik dan organisasi mahasiswa menunjukkan bahwa pendidikan dan peran mahasiswa saling bergantung serta tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, penting untuk terus mendorong mahasiswa agar memanfaatkan potensi mereka secara optimal dan memberikan kontribusi positif dalam berbagai aspek masyarakat.

Nabi Muhammad Shallallahu ‘alaihi wa sallam juga menyerahkan konsentrasi besar kepada para pemuda.

Diantaranya Rasulullah bersabda:

Dari bnu ‘Abbas, Rasulullah bersabda,<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Sri Santi Ariani, “*Persepsi Mahasiswa Dalam Pengimplementasian Tri Dharma Perguruan Tinggi*”. Jurnal At-Tadbir STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang. Vol. 3 No. 1, 2019, hal. 60.

<sup>5</sup> Denaldi Ranada Saputra, dkk., “*Peran Mahasiswa Muslim Dalam Mengembangkan Edukasi Agama*”. JMPAI: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam. Vol. 2, No. 5, 2024, hal. 38.

اِغْنِنِي خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ : شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ وَصِحَّتَكَ قَبْلَ سَقَمِكَ وَ  
غِنَاكَ قَبْلَ فُقْرِكَ وَفَرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ وَحَيَاتَكَ قَبْلَ مَوْتِكَ

“Manfaatkan lima perkara sebelum lima perkara: masa mudamu sebelum masa tuamu, masa sehatmu sebelum masa sakitmu, masa kayamu sebelum masa miskinmu, masa luangmu sebelum masa sibukmu, dan hidupmu sebelum matimu.” (HR. Al-Hakim dalam Al-Mustadrak, dinilai sesuai syarat Bukhari-Muslim oleh Adz-Dzahabi dalam At-Talkhish. Hadis ini dinyatakan sah oleh Syaikh Al-Albani dalam Al-Jami' Ash-Shaghir)

Fase hijau merupakan periode emas bagi mahasiswa untuk menggali ilmu, mengembangkan keterampilan, dan berkontribusi dalam berbagai kegiatan akademik dan non akademik. Pendidikan di perguruan tinggi menyediakan kesempatan untuk mengasah keahlian dan meningkatkan kualitas diri yang akan berdampak langsung pada kontribusi mereka terhadap kemajuan bangsa. Mahasiswa sebagai agen perubahan, pemelihara nilai kontrol sosial dan keturunan bangsa harus lebih memperhatikan kondisi saat ini dan berperan aktif dalam pembangunan bangsa.<sup>6</sup> Bagi mahasiswa, pendidikan tidak

---

<sup>6</sup> Titik Triwulan, “Peran Mahasiswa Sebagai Social Control dan Agent Of Change dalam Kehidupan Berbangsa dn Benegara”. *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*. hal. 7.

hanya menyediakan pengetahuan teknis, tetapi juga membangun karakter dan keterampilan sosial yang mendukung efikasi diri.

Efikasi diri didefinisikan oleh Bandura (1997) keyakinan akan kapasitas diri dalam mengatasi masalah dan mewujudkan tujuan, meningkatkan kinerja dan memotivasi orang lain. Evaluasi seseorang terhadap langkah yang ditunjukkannya untuk menggapai misi pasti disebut juga dengan *self-efficacy*.<sup>7</sup> Mereka yang memiliki efikasi diri kuat cenderung meyakini bahwa mereka mempunyai kapabilitas mengatasi tantangan akademik yang mereka hadapi, memotivasi diri sendiri, dan mencapai hasil belajar. Keyakinan ini juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mahasiswa dalam menghadapi situasi akademik yang kompleks serta dalam keterlibatan mereka di organisasi kampus, dengan efikasi diri yang kuat mahasiswa lebih mampu mengelola tugas-tugas akademik, beradaptasi dengan berbagai peran dalam organisasi, dan mengatasi berbagai tantangan yang

---

<sup>7</sup> Reni Setiasih, Disertasi: “Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Balai Informasi dan Konservasi Kebumian”. (Universitas Putera Bangsa,2019), hal. 3.

mungkin muncul dalam proses pembelajaran dan aktivitas organisasi.

Didalam Al-Qur'an surat Ali Imran ayat 139 yang berbunyi:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya “Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.” (Q.S Ali Imran: 139)

Al-Qur'an surat Ali Ilmran ayat 139 memiliki makna yang sangat relevan dengan efikasi diri, karena ayat ini dapat digunakan untuk meningkatkan emosi positif dan kenyamanan psikologis.<sup>8</sup> Ayat ini juga menjadi sumber semangat bagi mereka yang sedang menghadapi kesulitan atau kurang keyakinan pada diri sendiri. Pesan ini berasal dari Al-Qur'an yang mengajarkan pentingnya merawat kejernihan pikiran dan menghargai diri sendiri, bahkan ketika kita sedang dalam keadaan emosional seperti marah, kecewa, atau ingin menangis.

Tugas sulit akan dipandang oleh individu yang efektif sebagai persoalan yang harus diatasi daripada hambatan yang harus diabaikan. Mereka juga cenderung

---

<sup>8</sup> Ingrid Febrina dkk, “Efek dari QS Ali Imran: 139 terhadap Self-Efficacy Siswa Sekolah Menengah Atas”. PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi. Vol. 24 No. 1, 2019, hal. 76.

mengatur target yang ambisius dan menegakkan integritas yang kokoh terhadap tujuan tersebut.<sup>9</sup> Secara konseptual, kesadaran akan efikasi diri dalam organisasi dapat mempengaruhi beberapa hal termasuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB didefinisikan sebagai sikap pekerja yang melebihi persyaratan, di mana peran formal mereka tidak terlihat secara langsung dan tidak diakui oleh sistem yang membantu operasi organisasi. OCB juga dapat dipahami sebagai tindakan proaktif yang melebihi lingkup tanggung jawab, seperti membantu rekan kerja yang bukan merupakan tanggung jawab formalnya.<sup>10</sup> OCB menunjukkan komitmen dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang pada gilirannya membentuk lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Melalui OCB, anggota organisasi aktif berpartisipasi dalam memperkuat koneksi interpersonal dan meningkatkan efektivitas serta kesejahteraan organisasi secara menyeluruh. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang perilaku OCB “*organizational citizenship behaviors are the extras*

---

<sup>9</sup> Titik Kristiyani, *Self-Regulated Learning: Konsep, Implikasi, dan Tantangannya Bagi Siswa di Indonesia*, (Yogyakarta: SANATA DHARMA UNIVERSITY PRESS, 2020), hal. 83.

<sup>10</sup> Mochamad Soelton, “*Conceptualizing Organizational Citizenship Behavior and Learning Organization in the Labor Sector*”. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 19 No. 1, 2023, hal. 239.

*people do to go the extra mile in their work*".<sup>11</sup> Pendapat ini menekankan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi adalah aktivitas tambahan yang dilakukan individu diluar lingkup tugas resmi mereka dalam pekerjaan, mencakup berbagai kegiatan sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk meningkatkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi.

OCB dapat menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif, mengurangi stres karyawan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.<sup>12</sup> OCB dapat menjadi faktor penting dalam lingkungan pendidikan karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan menciptakan suasana kampus yang positif. Mahasiswa yang menampakkan OCB condong menghasilkan lingkungan akademik yang lebih kooperatif dan mendukung serta meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan rekannya. Selain itu, OCB dapat meningkatkan interaksi interpersonal antar mahasiswa dan memperkuat kepuasan mereka dalam kegiatan akademik dan organisasi.

---

<sup>11</sup> John R. Schermerhorn dkk, *Organizational Behavior* 7<sup>th</sup> edition. (University of Phoenix, 2011), hal. 7.

<sup>12</sup> Ellya Verawati, "*Analisis Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship (OCB) Dan Pengaruhnya Bagi Guru Di Pondok Pesantren Al-Huda Bojong Gintung*". NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol. 9 No. 1, 2022, hal. 155.

Efikasi diri dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) saling berkaitan erat, di mana efikasi diri yang tinggi mendorong individu untuk lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, sehingga memunculkan perilaku sukarela yang mendukung organisasi, seperti membantu orang lain, bekerja melampaui standar, dan menjaga keharmonisan dalam lingkungan organisasi atau akademik.

Berdasarkan penelitian tentang *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman dan *Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior* (Bandura, 1997; Organ & Konovsky, 1989) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan signifikan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi, seperti kerjasama, altruisme, dan kesadaran terhadap organisasi.<sup>13</sup> Mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB yang lebih baik, seperti partisipasi aktif dalam kegiatan kemasyarakatan dan

---

<sup>13</sup> Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.

organisasi kampus.<sup>14</sup> Penelitian diatas juga mengungkapkan bahwa efikasi diri yaitu keyakinan individu tentang kemampuan mereka mempengaruhi OCB melalui proses pengambilan keputusan rasional. Faktor afektif seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga mempengaruhi OCB, sejalan dengan teori Bandura yang menekankan pentingnya lingkungan dan faktor kognitif dalam membentuk perilaku, pengembangan program pengembangan karyawan yang memperhatikan faktor afektif dan efikasi diri dapat meningkatkan OCB dan kinerja organisasi. Sejalan dengan temuan beberapa literatur sebelumnya yang menekankan pentingnya efikasi diri untuk efektivitas berjalannya organisasi, efikasi diri yang kuat dapat membuat mahasiswa berani menerima tantangan baru serta berkontribusi lebih kepada organisasi yang mereka ikuti.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Walisongo Semarang menunjukkan bahwa 72% mahasiswa dari 100 responden masih perlu meningkatkan OCB. Hal ini tercermin dari kurangnya partisipasi mahasiswa dalam organisasi kampus, ditandai dengan

---

<sup>14</sup> Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Freeman.Organ, D. W., & Konovsky, M.

kurangnya rasa percaya diri dari mahasiswa akan pentingnya OCB dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Mahasiswa belum menunjukkan kemampuan mengambil keputusan, rasa percaya diri dan berinisiatif sehingga motivasi dalam mengikuti organisasi tumbuh dengan sendirinya melalui konsep efikasi diri.

Melihat pentingnya hubungan antara efikasi diri dan praktik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam konteks lingkungan kampus, peneliti menemukan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Salah satu aspek yang diidentifikasi adalah pentingnya memahami hubungan antara efikasi diri mahasiswa terhadap OCB di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi kampus dan kurangnya kesadaran akan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi indikator seperti kepercayaan atas kemampuan diri, keyakinan terhadap potensi pribadi, dan sejauh mana mahasiswa mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini menjadi dasar untuk meningkatkan OCB melalui konsep efikasi diri. Secara konseptual, efikasi diri dapat dianggap esensial dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan secara holistik sejalan

dengan nilai-nilai akademik dan etika yang berlangsung di lingkungan kampus.

Hasil penelitian ini mengindikasikan terdapat potensi signifikan sebagai landasan pengembangan strategi dan kebijakan, melalui kajian ini diharapkan dapat meningkatkan efikasi diri mahasiswa dalam menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sekaligus memperbaiki standar kualitas pendidikan yang diterapkan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks sebelumnya, maka permasalahan pokok penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri mahasiswa di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* mahasiswa?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri mahasiswa terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan mengambil tanggung jawab tambahan di luar peran utama mereka sebagai pelajar, dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi diri dalam memenuhi tugas tambahan tersebut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Institusi

Menemukan dan mendorong mahasiswa untuk menerapkan praktik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang efektif, penelitian ini diharapkan dapat membantu perguruan tinggi yang pada akhirnya, diharapkan akan meningkatkan pengalaman akademik dan lingkungan kampus secara keseluruhan.

- b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan mahasiswa tentang urgensi efikasi diri dalam mempengaruhi OCB dengan menyadari

bahwa kepercayaan diri dapat mendorong keterlibatan aktif dalam kegiatan akademik dan sosialaktif dalam kegiatan akademik dan sosial.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif langsung bagi masyarakat, tidak sekedar dengan meningkatkan kualitas lingkungan belajar, tetapi juga dengan meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya efikasi diri. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mendorong pemberdayaan individu dalam mencapai kesuksesan diberbagai aspek kehidupan.

d. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan memberikan dampak bagi peneliti dengan menyelidiki hubungan antara efikasi diri mahasiswa dengan OCB di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Peneliti juga akan mendapatkan pemahaman baru tentang manajemen organisasi, memahami dinamika siswa, dan menemukan prosedur yang lebih ampuh untuk menaikkan mutu pendidikan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Efikasi diri

Efikasi diri didefinisikan oleh Bandura (1989) sebagai penilaian terhadap kemampuan seseorang dalam membuat rencana dan bertindak untuk mencapai target. <sup>15</sup>Efikasi diri juga dapat dipahami kecakapan untuk melakukan refleksi diri sehingga memotivasi orang lain untuk bertindak dan memahami cara mereka berpikir, juga dikenal sebagai efektif diri.<sup>16</sup> Kemampuan ini dapat mempengaruhi motivasi pribadi dan mendorong mereka untuk menampilkan kinerja optimal dalam kondisi penuh tekanan. Memiliki rasa percaya diri untuk menangkap dan berempati keadaan dan situasi suatu organisasi mendorong manusia dalam berpikir kritis dan kreatif

---

<sup>15</sup> Lina Erlina, Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien, (Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020), hal. 61.

<sup>16</sup> Pieter Sahertian, “Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)”. JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN. Vol. 12 No. 2, 2010, hal. 159.

mencari solusi atas setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan.<sup>17</sup>

Efikasi diri merupakan hasil dari proses belajar dan pengembangan diri yang terus-menerus, di mana individu mengintegrasikan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Albert Bandura (2006) menjelaskan kepercayaan diri seseorang tumbuh dari empat hal utama: pengalaman langsung, melihat orang lain berhasil, dorongan dari orang lain, dan perasaan kita sendiri.<sup>18</sup>

- a. *Enactive mastery experiences* (Pengalaman penguasaan tindakan)

*Enactive mastery experiences* adalah latar belakang yang mendorong orang untuk memobilisasi seluruh potensinya guna mencapai kesuksesan. Setiap keberuntungan akan memperkuat keyakinan diri kita, dan setiap kekalahan akan mendorong kita untuk

---

<sup>17</sup> Ellya Verawati, “Analisis Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship (OCB)* Dan Pengaruhnya Bagi Guru Di Pondok Pesantren Al-Huda Bojong Gintung”. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol. 9 No. 1, 2022, hal. 156.

<sup>18</sup> Albert Bandura, *Guide For Constructing Self-Efficacy Scales*, 2006, hal. 307-337.

lebih gigih dalam menghadapi rintangan menuju kesuksesan.<sup>19</sup>

- b. *Vicarious experiences* (Pengalaman orang lain)

*Vicarious experiences* merupakan dengan mengamati individu lain yang telah berhasil menyelesaikan tugas yang serupa. Proses pemodelan sosial ini memungkinkan individu untuk memperoleh wawasan tentang strategi yang efektif, hambatan yang mungkin ditemui, dan cara mengatasi tantangan. Dengan melihat bahwa pihak luar yang memiliki karakteristik yang mirip dengan dirinya dapat mencapai keberhasilan, individu tersebut akan mengalami lebih optimis dan terdorong untuk mencapai tujuannya sendiri..<sup>20</sup>

- c. *Verbal persuasion* (Persuasi verbal)

*Verbal persuasion* memperkuat efikasi diri memperkuat keyakinan individu, baik

---

<sup>19</sup> Lina Erlina, Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien, (Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020), hal. 65.

<sup>20</sup> Lina Erlina, Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien, (Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020), hal. 66.

melalui penguatan dari pihak eksternal atau dari dalam diri, bahwa mereka memiliki keahlian yang relevan.<sup>21</sup>

d. *Physiological and affective states* (Kondisi fisik dan emosi)

Seseorang cenderung merasakan kesuksesan ketika tidak mengalami stress, suasana hati juga mempengaruhi cara individu menafsirkan efikasi diri. Namun, cara seseorang mempersepsikan dan mengartikan perubahan tersebut memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap keyakinan diri mereka.<sup>22</sup>

Bandura (1989) menerangkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang luas pada fungsi manusia. Empat mekanisme utama yang terlibat dalam proses ini adalah kognisi, motivasi, emosi, dan pemilihan perilaku.

---

<sup>21</sup> Lina Erlina, Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien, (Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020), hal. 67.

<sup>22</sup> Lina Erlina, Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien, (Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020), hal. 68.

a. Proses kognitif

Implikasi efikasi diri dalam proses kognitif manusia dapat bervariasi. Sebagian besar perilaku manusia dipandu oleh tujuan yang muncul dalam pikiran. Kemampuan untuk melakukan penilaian diri mempengaruhi penetapan tujuan pribadi. Pribadi yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap keahlian pribadi akan menetapkan maksud yang lebih menantang dan memiliki komitmen yang lebih kuat untuk mewujudkannya.<sup>23</sup>

b. Proses motivasional

Motivasi guru berasal dari optimisme mereka untuk mencapai tujuan. Seseorang berusaha untuk memotivasi diri dengan meyakini hal-hal yang akan dikerjakan dan merencanakan tindakan yang akan diambil.<sup>24</sup>

c. Proses afektif

Afektif merupakan hal wajar bagi setiap individu dan mempengaruhi sejauh mana

---

<sup>23</sup> Beatriks Novianti dan Indra Yohanes, Prosiding: “Efikasi Diri Dan Pengukurannya Pada Orang Usia Lanjut” (Kupang: UNDANA, 2015), hal. 36.

<sup>24</sup> Sri Florina dan Laruence Zagoto, “Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran”. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran. Vol. 2 No. 2, 2019, hal. 389.

emosi mereka dirasakan. Kegelisahan dan perasaan depresi dapat menghambat paradigma yang efektif untuk mencapai target, dapat dikendalikan melalui afeksi. Keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri mereka mempengaruhi tingkat kecemasan dan putus asa yang dirasakan saat berinteraksi dengan tantangan atau situasi yang menegangkan. Jika seseorang memiliki rasa percaya diri, mereka akan lebih mampu mengatasi ancaman yang muncul tanpa membiarkan pola pikir negatif mengganggu.<sup>25</sup>

d. Proses seleksi

Kemampuan guru dalam memilih perilaku dan lingkungan yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diinginkan disebut sebagai proses seleksi. Jika mereka gagal melakukannya, guru akan merasa kurang optimis, kebingungan, dan cepat putus asa saat mengalami kesulitan.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Sri Florina dan Laruence Zagoto, “Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran”. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran. Vol. 2 No. 2, 2019, hal. 389.

<sup>26</sup> Sri Florina dan Laruence Zagoto, “Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran”. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran. Vol. 2 No. 2, 2019, hal. 390.

Bandura (1986) menyatakan bahwa perbedaan efikasi diri antar individu dapat dilihat dari tiga aspek/komponen, yaitu: *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan keyakinan), dan *generality* (generalitas). Setiap aspek memberikan kontribusi yang berarti bagi kemampuan pribadi, yang dapat diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:<sup>27</sup>

- a. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan intensitas tantangan kognitif yang diberikan kepada seseorang. Komponen-komponen ini memengaruhi kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku berdasarkan kepercayaan mereka terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu tugas. Mereka cenderung melakukan tugas atau keadaan yang mereka anggap melebihi potensi mereka.
- b. *Strength* (kekuatan keyakinan), yaitu persepsi pribadi terhadap potensinya sendiri. Harapan yang lemah dan kurang yakin akan potensi pribadinya dapat menurunkan motivasi dan membuat seseorang enggan berusaha mencapai

---

<sup>27</sup> Nur Laily dan Dewi Urip Wahyuni, "Efikasi Diri dan Peilaku Inovasi", (Sidoarjo: Pustaka Media, 2018), hal. 30.

tujuan tanpa adanya pengalaman yang komprehensif. Sebaliknya, harapan yang kuat dan keyakinan pada potensi diri akan mempengaruhi seseorang untuk terus berusaha mencapai tujuannya.

- c. *Generality* (generalitas), yaitu hal yang berhubungan dengan sejauh mana seseorang merasa mampu untuk melakukan berbagai jenis perilaku. Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya bergantung pada sejauh mana mereka dapat menyelesaikan tugas di berbagai situasi dan aktivitas yang berbeda.

## 2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan guru yang mampu menjalankan tugas pokok yang disebutkan dalam deskripsi pekerjaan dan sadar akan melaksanakan perkara yang dianggapnya dapat mempercepat hasil tujuan organisasi, seperti membantu rekan kerja, terlibat dalam struktur organisasi sekolah dan organisasi profesi, bersikap toleransi terhadap situasi, dan selalu berhati-hati saat berbicara.<sup>28</sup> Menurut Robbins (2008)

---

<sup>28</sup> Andi Hermawan dkk, "*Optimasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui*

OCB lebih berkonsentrasi pada perilaku sosial setiap orang untuk membantu melibahi apa yang seharusnya dilakukan, seperti menerima kondisi yang tidak ideal di lokasi kerja, memberikan saran yang konstruktif, dan tidak membuang waktu di lokasi kerja.<sup>29</sup>

Melalui penerapan perilaku OCB, baik individu dan organisasi akan mendapatkan manfaat yang signifikan seperti:<sup>30</sup>

- a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja: Mereka yang bekerja sama dengan orang lain akan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat daripada mereka sendiri, yang akan berkorelasi positif dengan produktivitas.
- b. Meningkatkan produktivitas manajer: Adanya karyawan yang bermoral tinggi akan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

---

*Penguatan Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*". Jurnal Syntax Admiration. Vol. 4 No.11, 2023, hal. 2049.

<sup>29</sup> Maya sasikarani dkk, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizen Behavior Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi". JIAGABI. Vol. 10 No.02, 2021, hal. 239.

<sup>30</sup> Dian Anggraini, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan". HUMANIORA. Vol. 5 No.1, 2014, hal. 67-68.

- c. Meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan melalui pengelolaan sumber daya yang baik. Jika karyawan bekerja sama untuk menyelesaikan masalah tanpa melibatkan manajer, mereka dapat menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dengan pengawasan yang minim. Hal ini memungkinkan manajer untuk memberikan lebih banyak tugas kepada mereka.
- d. Membantu menghemat sumber daya yang terbatas untuk mempertahankan kelancaran operasional bersama, saling membantu akan memperkuat ikatan antar anggota kelompok dan meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan bersama.
- e. Menjadi cara yang efektif untuk mengelola aktivitas kelompok kerja. Partisipasi aktif akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terbuka dan saling mendukung.
- f. Meningkatkan upaya perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan terbaik. Untuk mendongkrak kinerja organisasi serta mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas,

perilaku saling membantu dapat memperbaiki moral, memperkuat ikatan, dan membangun rasa memiliki di antara anggota kelompok.

- g. Meningkatkan kestabilan kinerja perusahaan. Kinerja unit kerja akan lebih stabil dan lebih variatif jika Anda membantu karyawan yang memiliki banyak tugas atau tidak hadir.
- h. Meningkatkan wawasan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Keterlibatan aktif karyawan dalam berbagai wawasan pasar mendorong organisasi untuk menjadi lebih responsif terhadap dinamika pasar.

Menurut Budihardjo (2014), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu proaktivitas seseorang yang meningkatkan kinerja organisasi meskipun tidak terkait langsung dengan sistem kompensasi. Dengan kata lain, OCB seorang karyawan didasarkan pada kesukarelaannya daripada tuntutan pekerjaannya. Menurut Organ et al (2006) terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB):<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Ezzah Nahrisah dan Sarah Imelda, “Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran”. Jurnal Ilmiah Kohesi. Vol. 3 No. 3, 2019, hal. 41.

- a. *Altruism*. Dukungan yang diberikan karyawan kepada rekan kerja yang menghadapi tantangan, baik terkait tugas maupun kendala individu. Di sisi lain, dimensi ini mencakup pemberian bantuan meskipun itu bukan tanggung jawab mereka.
- b. *Conscientiousness*. Tindakan proaktif karyawan yang melampaui batas kewajiban yang telah ditetapkan, dimensi ini mencakup tindakan yang dilakukan jauh melebihi tuntutan pekerjaan, yang mencerminkan dedikasi dan ketekunan.
- c. *Sportmanship*. Tindakan menerima situasi yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengeluh atau mengkritik. Tingkat sportmanship yang tinggi dapat meningkatkan suasana kerja, membuat karyawan lebih sopan, dan memudahkan kerjasama.
- d. *Courtesy*. Menunjukkan upaya aktif dalam membangun hubungan yang positif. Karyawan yang memiliki kualitas ini menunjukkan empati dan rasa hormat terhadap pihak eksternal.

- e. *Civic Virtue*. Komitmen yang tinggi terhadap keberlangsungan organisasi yang ditunjukkan melalui tindakan proaktif dalam mengikuti perkembangan, memberikan saran, dan menjaga sumber daya.

Dua faktor mempengaruhi peningkatan OCB. Faktor internal mencakup kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, moral karyawan, dan motivasi, sementara faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan. Berikut adalah penjelasan lebih rinci:<sup>32</sup>

- a. Faktor Internal

- 1) Kepuasan kerja. Berbagai aspek lingkungan kerja dipengaruhi positif oleh kepuasan kerja.
- 2) Komitmen organisasi. Orientasi yang kuat terhadap tujuan organisasi mendorong karyawan untuk memastikan setiap pekerjaan selesai dengan sangat baik.
- 3) Moral karyawan. Moralitas juga merupakan elemen penting di lingkungan

---

<sup>32</sup> Fathiya, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi*”. Jurnal Prajaiswara. Vol. 2 No. 2, 2021, hal. 131.

kerja, karena mencerminkan bagaimana seseorang.

- 4) Motivasi. Motivasi sangat penting untuk menentukan sejauh mana karyawan akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat mencakup keinginan seseorang untuk melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Faktor Eksternal

- 1) Gaya kepemimpinan. kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh interaksi antara pemimpin dan bawahan.
- 2) Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, kepercayaan, dan asumsi yang membedakan identitas suatu organisasi.

3. Mahasiswa

Mahasiswa adalah status yang diberikan kepada seseorang berdasarkan keterkaitannya dengan perguruan tinggi, di mana diharapkan mereka berkembang menjadi calon intelektual, individu yang mencari pengetahuan dan belajar di berbagai lembaga pendidikan tinggi seperti universitas, institut, atau

akademik.<sup>33</sup> "Mahasiswa" adalah stilah yang digunakan untuk merujuk pada individu yang tengah mengikuti program studi di berbagai jenis perguruan tinggi, dengan tujuan memperoleh gelar akademik dan mengembangkan potensi intelektualnya.<sup>34</sup> Peran mahasiswa dalam meningkatkan pendidikan di Indonesia sangat penting dan sangat dibutuhkan karena mereka adalah generasi-generasi muda yang memiliki bakat signifikan dalam berkontribusi secara aktif pengembangan diberbagai sektor, khususnya sektor pendidikan.<sup>35</sup>

Mahasiswa memiliki peran yang sangat vital dalam sistem pendidikan di Indonesia, mereka adalah individu yang tengah mengejar ilmu di berbagai jenis perguruan tinggi. Status mahasiswa menandakan keterkaitan mereka dengan dunia pendidikan tinggi, di mana diharapkan mereka akan berkembang menjadi

---

<sup>33</sup> Sri Santi Ariani, "*Persepsi Mahasiswa Dalam Pengimplementasian TRI DHARMA Perguruan Tinggi*". Jurnal At-Tadbir STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang. Vol. 3 No. 1, 2019, hal. 68.

<sup>34</sup> Siswoyo, Dwi. "Ilmu Pendidikan", (Yogyakarta: UNY Press, 2007)

<sup>35</sup> Arpan Zaeni dan Mamat Arohman, "Optimalisasi Peran Mahasiswa dalam Bidang Pendidikan melalui Program Relawan Pendidikan Sang Guru dan KoRelaSi". *Prosiding* (Jakarta: Seminar Nasional Asosiasi Masjid Kampus Indonesia, 2023). hal. 124-125.

calon-calon intelektual yang dapat berkontribusi signifikan dalam berbagai bidang, khususnya dalam pengembangan pendidikan. Sebagai generasi muda dengan potensi besar, mahasiswa tidak hanya berperan dalam proses belajar-mengajar, tetapi juga sebagai ujung tombak perubahan bangsa dengan peran aktif mereka, mahasiswa memiliki potensi besar untuk menjadi katalisator dalam transformasi pendidikan di Indonesia dan memberikan kontribusi bagi kemajuan negara menuju masa depan yang lebih baik.

Proses pembelajaran kewarganegaraan di perguruan tinggi harus mampu membekali mahasiswa dengan pengetahuan tentang hak dan kewajiban warga negara, sikap kritis dan responsif terhadap isu-isu sosial, serta keterampilan untuk turut serta dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Mahasiswa yang mendapatkan pendidikan berkualitas akan membawa dampak positif bagi kemajuan bangsa.<sup>36</sup> Mahasiswa memegang peran penting dalam dunia pendidikan, yang berarti bahwa generasi muda Indonesia perlu menerima pendidikan

---

<sup>36</sup> Faridahtul Jannah dan Ani Sulianti, “*Perspektif Mahasiswa Sebagai Agen Of Change Melalui Pendidikan Kewarganegaraan*”, *Jurnal of Social Science and Education*. Vol. 2 No. 2, 2021, hal. 183

yang cukup untuk memperluas pengetahuan dan pandangan mereka, sehingga mereka dapat membawa perubahan signifikan bagi bangsa ini. Negara yang maju cenderung berasal dari orang-orang yang memiliki wawasan luas. Selain itu, siswa memiliki tanggung jawab untuk mendorong perubahan yang tidak terlihat melalui pendidikan dan penerapan prinsip-prinsip yang dibuat oleh profesional di sektor publik dan swasta.

## **B. Hubungan Antara Efikasi Diri dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Efikasi diri dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan dua konsep penting dalam psikologi organisasi yang saling berkaitan. Efikasi diri merujuk pada kepercayaan individu pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dengan sukses dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku di tempat kerja. Salah satu perilaku yang dipengaruhi oleh efikasi diri adalah OCB, yaitu tindakan sukarela yang dilakukan individu di luar tugas formalnya yang bertujuan untuk membantu organisasi menjapai tujuannya. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, bersemangat, dan proaktif. Karakteristik ini mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku OCB

seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Hal ini karena mereka merasa mampu memberikan kontribusi positif dan yakin bahwa tindakan mereka akan berdampak baik bagi organisasi.

Menurut Bandura (1986) dan Organ (1988) semakin tinggi efikasi diri seseorang semakin besar kemungkinan mereka akan menunjukkan perilaku OCB. Hubungan ini dapat dijelaskan karena individu dengan efikasi diri yang tinggi akan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih besar untuk berkontribusi pada organisasi. Memahami hubungan antara efikasi diri dan OCB memiliki implikasi yang sangat penting bagi organisasi, dengan meningkatkan efikasi diri individu, organisasi dapat mendorong munculnya perilaku OCB yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Efikasi diri merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja, termasuk OCB. Dengan memahami hubungan antara keduanya, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

### C. Kajian Pustaka Relevan

Penulis telah melakukan tinjauan literatur terhadap sejumlah karya ilmiah terkait dengan tujuan menjaga etika penulisan dan meminimalisir plagiarisme dalam penulisan skripsi ini. Berikut adalah beberapa karya ilmiah yang telah diperiksa oleh penulis:

1. Jurnal ilmiah fundamental management yang diterbitkan pada tahun 2023 dan ditulis oleh Muhammad Gilang Andean, Desideria Regona, dan Nenny Aggraini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) Unit kegiatan Olahraga Mahasiswa (UKOM) Sepak Bola Universitas Kristen Indonesia”. Hubungan antara komitmen organisasi, motivasi, dan *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) dibahas secara mendalam. Penelitian ini membuktikan bahwa karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih aktif serta memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam organisasi di mana tingkat komitmen dan motivasi karyawan tinggi, maka akan terbentuk budaya organisasi yang positif dan produktif, ditandai dengan tingginya tingkat OCB. Hal

ini menunjukkan adanya mekanisme umpan balik positif, di mana komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat motivasi karyawan, dan sebaliknya, motivasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi.<sup>37</sup>

2. Jurnal bisnis dan perbankan UMSIDA dengan judul “*Intervensi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Dalam Setting Organisasi Kemahasiswaan)*” yang diterbitkan pada tahun 2020 oleh Meika Kurnia dan Septi Ani Qurdiana dijelaskan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja anggota HIMAMA FEB UMY akan mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang melampaui tugas dan kewajiban mereka dalam organisasi, yang berpengaruh pada perilaku OCB. Komitmen organisasi tidak mempengaruhi hubungan antara

---

<sup>37</sup> Muhammad Gilang, dkk., “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Unit Kegiatan Olahraga Mahasiswa (UKOM) Sepak Bola Universitas Kristen Indonesia*”. *Fundamental Management Journal*, Vol 8 No. 1, 2023, hal 125.

kepuasan kerja dan OCB, sehingga kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang bertahan lama.<sup>38</sup>

3. Jurnal ekonomi dan ekonomi syariah karya Albert Kurniawan Purnomo, Dea Apriliani, dan Tanhar Fahmi Aziz pada tahun 2023 dengan judul “Intervensi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Organisasi Kemahasiswaan” yang mencakup pemahaman tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang berarti tindakan sukarela anggota organisasi yang melakukan hal-hal di luar standar tugas yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja adalah komponen penting yang mempengaruhi OCB, dan ini sangat relevan untuk organisasi kemahasiswaan. Rasa nyaman dan kepercayaan satu sama lain antara anggota dan ketua pengurus sangat penting dalam organisasi seperti ini. Ketika anggota merasa dihargai dan merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan sikap positif mereka pun

---

<sup>38</sup> Meika Kurnia Puji Rahayu dan Septi Ani Qurdiana, “Intervensi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Dalam Setting Organisasi Kemahasiswaan)”, Jurnal Bisnis dan Perbankan UMSIDA, Vol 6 No 1, 2020, hal 85.

meningkat. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, anggota organisasi secara sukarela terlibat dalam berbagai aktivitas, seperti koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi tanpa mempertimbangkan batas waktu untuk memastikan bahwa setiap proyek kegiatan dapat diselesaikan dengan baik.<sup>39</sup>

4. Jurnal penelitian *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* berjudul “*The Role of Self -efficacy in Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” yang ditulis oleh Muh Aqso Anfajaya dan Arini Rahayu pada tahun 2019 ditemukan bahwa guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih kuat dan lebih sering terlibat dalam perilaku kewarganegaraan organisasi. Efikasi diri yang kuat memungkinkan guru untuk bekerja secara lebih produktif dan berani mengambil risiko yang mendorong mereka untuk berkontribusi secara sukarela di luar tanggung jawab utama mereka. Untuk meningkatkan efikasi diri penting bagi manajemen sekolah untuk menyediakan insentif, fasilitas, dan

---

<sup>39</sup> Albert Kurniawan Purnomo, dkk., “*Intervensi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Organisasi Kemahasiswaan*”. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 6 No 2, 2023, hal 1459-1469.

pelatihan yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif dan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan efikasi diri dan perilaku kewarganegaraan organisasi.<sup>40</sup>

5. Jurnal ilmiah karya Sri Setyaningsih, Herfin, dan Triningsih pada tahun 2024 dari jurnal ilmiah kependidikan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Sekolah Dasar Di Era Merdeka Belajar”. Menyatakan peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang profesional dan berkomitmen pada tugasnya. Hal ini mengharuskan guru untuk melakukan pekerjaan dan menunjukkan perilaku sesuai harapan, yang tidak hanya mencakup tugas dan fungsi utama mereka, tetapi juga perilaku tambahan yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Jurnal ini juga menyatakan kepemimpinan yang transformasional dapat mengubah perilaku guru menjadi lebih proaktif dan berorientasi pada tujuan organisasi. Selain itu, tingkat efikasi diri guru dapat

---

<sup>40</sup> Muh Aqso Anfajaya dan Arini Rahayu, “*The Role of Self-efficacy in Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. Jurnal Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Vol 395, 2020, hal 108-111.

secara langsung mempengaruhi tingkat OCB yang mereka tampilkan. Hasil penelitian dalam jurnal ini mengungkapkan adanya pengaruh signifikan yang langsung antara efikasi diri dan OCB, yang sejalan dengan teori, guru yang percaya diri dalam kemampuannya cenderung lebih bersemangat bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kurangnya dukungan dan penghargaan dari manajemen sekolah dapat menurunkan semangat guru untuk menunjukkan kinerja yang lebih dari yang diharapkan.<sup>41</sup>

Jurnal yang berhubungan dengan pengaruh efikasi diri terhadap OCB menunjukkan beberapa persamaan yang signifikan seperti yang ditulis oleh Muh Aqso Anfajaya dan Arini Rahayu (2019) serta Sri Setyaningsih dkk (2024) menunjukkan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Efikasi diri yang tinggi mendorong individu untuk terlibat lebih aktif dalam perilaku kewargaan organisasi karena rasa percaya diri yang kuat membuat mereka lebih produktif dan bersedia

---

<sup>41</sup> Sri Setyaningsih, dkk., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar Di Era Merdeka Belajar”. Kalam Cendikia : Jurnal Ilmiah Kependidikan. Vol. 12 No. 1, 2024, hal. 299-309.

melakukan tugas tambahan diluar kegiatan formal mereka. Selain itu terdapat kesamaan penemuan dalam jurnal oleh Albert Kurniawan Purnomo dkk (2023) dan Meika Kurnia dan Septi Ani Qurdiana (2020) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB secara langsung tanpa intervensi. Persamaan ini dengan jelas terlihat dalam skripsi yang membahas bagaimana efikasi diri mempengaruhi OCB, mencerminkan relevansi fakto-faktor psikologis seperti efikasi diri dalam memotivasi perilaku organisasi dikalangan mahasiswa.

Perbedaan dalam beberapa penelitian dengan penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini terdapat dalam fokus dan konteks penelitian yang diangkat oleh masing-masing jurnal. Fokus dan konteks dalam jurnal Muhammad Gilang dkk (2023) lebih menekankan pada pengaruh variabel seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB. Sebaliknya, jurnal oleh Albert Kurniawan Purnomo dkk (2023) dan Sri Setyaningsih dkk (2024) menambahkan dimensi kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi OCB dengan fokus pada guru dan pendidikan.

Skripsi ini secara khusus mengkaji pengaruh efikasi diri mahasiswa terhadap OCB, perbedaan ini muncul karena penelitian ini lebih menyesuaikan dengan kondisi

yang ada di FITK UIN Walisongo, yang memiliki karakteristik mahasiswa dan organisasi yang berbeda dari konteks pendidikan yang diangkat dalam penelitian sebelumnya. Fokus utama dalam penelitian ini adalah untuk menggali pengaruh efikasi diri mahasiswa terhadap perilaku OCB mereka, yang dianggap lebih relevan dengan dinamika organisasi mahasiswa di lingkungan akademik tersebut. di FITK UIN Walisongo Semarang tanpa memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi.

#### **D. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis penelitian, juga disebut hipotesis alternatif ( $H_a$ ), adalah dugaan yang belum terbukti kebenarannya tentang pengaruh variabel satu terhadap variabel lain dalam penelitian numerik.<sup>42</sup> Penelitian Muh Aqso Anfanjaya et al. (2019) menunjukkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi OCB, individu yang mempunyai efikasi diri kuat condong menunjukkan OCB yang lebih signifikan.<sup>43</sup> Sri Setyaningsih et al. (2024) juga

---

<sup>42</sup> Jim Hoy Yam dan Ruhayat Taufik, “*Hipotesis Penelitian Kuantitatif*”. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 3 No. 2, 2021, hal. 98.

<sup>43</sup> Muh Aqso Anfajaya dan Arini Rahayu, “The Role of Self - efficacy in Organizational Citizenship Behavior (OCB)”. Jurnal Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Vol 395, 2020, hal 108-111.

menemukan hasil analisis yang menunjukkan korelasi yang kuat antara efikasi diri dan OCB sejalan dengan teori yang menjelaskan guru yang memiliki efikasi diri kuat akan mempunyai semangat kuat untuk melaksanakan tugas.<sup>44</sup>

Perbedaan kedua penelitian terletak pada variabel yang diteliti Anfajaya et al. (2019) lebih berfokus pada hubungan langsung antara efikasi diri dan OCB, sedangkan Setyaningsih et al. (2024) juga melibatkan variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Hasilnya, penelitian Setyaningsih et al. (2024) tidak hanya mengkonfirmasi hubungan positif antara efikasi diri dan OCB, tetapi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperkuat hubungan tersebut meskipun terdapat perbedaan dalam variabel, kedua penelitian ini sepakat adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan OCB. Kedua penelitian tersebut, yaitu penelitian Anfajaya et al. (2019) dan Setyaningsih et al. (2024), secara konsisten mendukung hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi

---

<sup>44</sup> Sri Setyaningsih, dkk., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar Di Era Merdeka Belajar”. Kalam Cendikia : Jurnal Ilmiah Kependidikan. Vol. 12 No. 1, 2024, hal. 299-309

cenderung lebih terlibat dalam perilaku OCB. Berdasarkan bukti empiris, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri mahasiswa terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ha: Terdapat pengaruh antara efikasi diri mahasiswa terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penulis mengadopsi pendekatan asosiatif, penelitian asosiatif mencari tahu bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan. Penelitian ini berperan penting dalam memajukan ilmu pengetahuan yang mampu menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan berbagai gejala dari fenomena tertentu..<sup>1</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan memahami koneksi yang mungkin terjadi antara variabel independen. (efikasi diri mahasiswa) dan variabel dependen (OCB). Pendekatan ini juga dipilih dengan maksud untuk merumuskan suatu teori yang mampu memberikan wawasan mendalam mengenai fenomena tertentu yang dikaji dalam penelitian ini.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Jl. Prof. Dr. Hamka, Ngaliyan, Kec. Ngaliyan, Kota

---

<sup>1</sup> Muslich Anshori dan Sri iswati, Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), hal. 13.

Semarang UIN Walisongo Semarang berlokasi strategis di pinggir jalan raya alternatif menuju pantura, sekitar 16 km dari pusat kota, menjadikannya sangat mudah dijangkau. Peneliti memilih Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Walisongo Semarang karena institusi ini memiliki pendekatan yang menyeluruh dalam pengembangan karakter dan kepemimpinan mahasiswa, dengan berbagai program yang mendukung efikasi diri dan OCB, FITK menawarkan karakteristik yang relevan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kualitas pendidikan dan interaksi sosial di lingkungan akademik.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang selama tiga bulan, mulai September hingga November 2024.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### 1. Populasi Penelitian

Populasi meliputi seluruh elemen dalam penelitian, baik objek maupun subjek, yang mengandung karakteristik spesifik. Populasi dalam penelitian dapat dianggap sangat penting karena ia

berfungsi sebagai sumber informasi. Menurut sugiyono populasi sebagai area generalisasi penelitian saat ini. Area ini mencakup topik yang dapat ditarik kesimpulan.<sup>2</sup> Populasi kajian ini adalah 654 mahasiswa aktif Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo yang memiliki keterlibatan dalam organisasi intra pada tahun akademik 2024/2025.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel secara sederhana didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang berfungsi mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan.<sup>3</sup> Menurut Sugiyono, terdapat dua pendekatan utama dalam memilih sampel penelitian, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam *probability sampling*, setiap elemen populasi memiliki peluang yang setara untuk menjadi bagian dari sampel. Sebaliknya, pada *nonprobability sampling*, pemilihan sampel tidak didasarkan pada peluang yang sama, sehingga beberapa anggota populasi mungkin lebih

---

<sup>2</sup> Nur Fadilah Amin, dkk., “*Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian*”. JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer. Vol. 14 No. 1, 2023, hal. 17. 15-17

<sup>3</sup> Nur Fadilah Amin, dkk., “*Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian*”. JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer. Vol. 14 No. 1, 2023, hal. 20.

berkemungkinan untuk terpilih dibandingkan yang lainnya.<sup>4</sup> Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini:<sup>5</sup>

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = kuantitas sampel

N = kuantitas populasi

e = persentase ketidakakuratan, tingkat deviasi, toleransi ketidakpastian

$$n = \frac{654}{1 + 654(0,05)^2}$$

$$n = \frac{654}{2,635}$$

$$n = 248,1$$

---

<sup>4</sup> Nur Fadilah Amin, dkk., “*Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian*”. JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer. Vol. 14 No. 1, 2023, hal. 21-22.

<sup>5</sup> Jeffry J, dkk., “*On the Misuse of Slovin’s Formula*”. The Philippine Statistician. Vol. 61 No. 1, 2012, hal 131.

Berdasarkan perhitungan yang telah didapatkan dengan menggunakan rumus Slovin, sampel yang diambil sebesar 248,1 mahasiswa kemudian dibulatkan menjadi 248 siswa. Data jumlah populasi dapat ditemukan di Tabel 1:

Tabel 3. 1 Data Jumlah Mahasiswa Aktif Organisasi Internal Kampus FITK

<b>Organisasi</b>	<b>Jumlah Anggota</b>
DEMA	47
HMJ PAI	54
HMJ PBA	62
HMJ PBI	51
HMJ MPI	42
HMJ PIAUD	40
HMJ PGMI	44
UKM TSC	37
UKM BITA	170
UKM BETA	16
UKM LSB	62
UKM LPM	29
<b>JUMLAH</b>	<b>654</b>

Langkah selanjutnya untuk menghitung jumlah masing-masing sampel tiap organisasi menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Menurut Sugiyono (2010) *proportionate stratified random sampling* adalah metode yang diterapkan dalam situasi di mana anggota populasi memiliki sifat yang beragam dan terbagi ke dalam kategori secara proporsional. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:<sup>6</sup>

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

$n_i$  = kuantitas sampel dari kategori

$N_i$  = kuantitas populasi di strata

$N$  = kuantitas total populasi

$n$  = kuantitas total sampel yang ingin diambil

---

<sup>6</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*(Bandung: Alfabeta,2010)

Tabel 3. 2 Perhitungan Sampel

<b>Organisasi</b>	<b>Jumlah Anggota</b>	<b>Perhitungan Sampel</b>	<b>Hasil</b>
DEMA	47	$\frac{47}{654} \times 248 = 17,8$	18
HMJ PAI	54	$\frac{54}{654} \times 248$  $= 20$	20
HMJ PBA	62	$\frac{62}{654} \times 248 = 23,5$	24
HMJ PBI	51	$\frac{51}{654} \times 248 = 19,3$	19
HMJ MPI	42	$\frac{42}{654} \times 248 = 15,9$	16
HMJ PIAUD	40	$\frac{40}{654} \times 248 = 15,1$	15
HMJ PGMI	44	$\frac{44}{654} \times 248 = 16,6$	17
UKM TSC	37	$\frac{37}{654} \times 248$  $= 14$	14

Organisasi	Jumlah Anggota	Perhitungan Sampel	Hasil
UKM BITA	170	$\frac{170}{654} \times 248 = 64,4$	64
UKM BETA	16	$\frac{16}{654} \times 248$  $= 6$	6
UKM LSB	62	$\frac{62}{654} \times 248 = 23,5$	24
UKM LPM	29	$\frac{29}{654} \times 248 = 10,9$	11
<b>JUMLAH</b>	654		248

Penelitian ini menerapkan metode *stratified random sampling*. Teknik ini termasuk dalam metode *probability sampling*. *Stratified random sampling* adalah cara pengambilan sampel berlapis, di mana sampel acak sederhana diambil dari setiap lapisan (strata) yang memiliki karakteristik yang relatif serupa.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hal. 171.

## D. Variabel dan Indikator Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang diteliti untuk menanggapi pertanyaan penelitian dan mencapai misi penelitian.<sup>8</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel independen dan dependen yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X):  
Pengaruh Efikasi diri mahasiswa.
- b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y):  
*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### 2. Indikator Penelitian

Tabel 3. 3 Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Efikasi Diri (X) Bandura (1986)	a. <i>Magnitude</i> (Tingkat kesulitan tugas) b. <i>Strength</i> (Kekuatan) c. <i>Generality</i> (Generalisasi)

---

<sup>8</sup> Ratna Wijayanti Daniar Paramita, dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif*, 3 ed. (Widya Gama Press, 2021).

<p>Organization Behavior Citizenship (Y) Organ et al (2006)</p>	<p>a. <i>Altruisme</i> (Altruism)  b. <i>Conscientiousness</i> (Ketaatan)  c. <i>Civic Virtue</i> (Kewarganegaraan)  d. <i>Sportmanship</i> (Sikap sportif)  e. <i>Courtesy</i> (Kesopanan)</p>
---	---

## E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

### 1. Jenis data

Data angka diperoleh melalui penelitian kuantitatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah efikasi diri siswa, sedangkan variabel dependen (Y) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### 2. Sumber data

Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data merupakan langkah krusial untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Terdapat berbagai metode pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan metode campur. Pada kajian ini metode yang digunakan

meliputi observasi, angket/kuesioner, serta dokumentasi sebagai metode pendukung. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa cara, antara lain:

a) Observasi

Metode observasi dapat digunakan untuk mengamati atau menyelidiki perilaku non-verbal. Menurut Sugiyono (2018) metode pengumpulan data observasi untuk dibandingkan dengan metode lain. Hal ini tidak hanya berlaku untuk manusia, tetapi juga untuk objek alam. Peneliti dapat mengamati perilaku dan maknanya melalui observasi.<sup>9</sup> Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan pengamatan langsung lapangan pada objek yang akan diteliti.

b) Angket (Kuesioner)

Metode pengumpulan data ini mengkombinasikan penggunaan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya,

---

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. cet. 2 (Bandung: Alfabeta, 2018), hal. 214

yaitu mahasiswa FITK UIN Walisongo Semarang yang aktif mengikuti kegiatan diluar kegiatan formal kampus (organisasi intra) masa khidmah 2024/2025. Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang dirancang untuk memperoleh informasi spesifik dari individu atau kelompok yang menjadi sasaran penelitian. Semua indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan *skala likert*, dengan skala 1 hingga 5, yang meliputi opsi “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Ragu-ragu (RG)”, “Tidak Setuju (TS)”, “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Data kuantitatif diperoleh melalui penggunaan *skala likert*, di mana responden menilai pertanyaan yang dikategorikan dalam lima tingkatan sesuai dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka sebagai berikut:

- a. Respon Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Respon Setuju (S) = 4
- c. Respon Ragu-ragu (RG) = 3
- d. Respon Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Respon Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Pengumpulan data sekunder melibatkan sumber informasi lain, informasi ini diambil dari referensi yang sudah tersedia sebelumnya dan mencakup hasil penelitian, analisis, atau pemikiran yang telah dipublikasikan dalam berbagai format seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel.

c) Dokumentasi

Dokumentasi berfungsi untuk mencatat dan menyimpan setiap tahap penelitian secara sistematis, mulai dari desain, instrumen, hingga analisis data. Hal ini mendukung validitas dan reliabilitas dengan memastikan bahwa metodologi dan hasil dapat diverifikasi dan direplikasi oleh peneliti lain. Dokumentasi juga mempermudah akses dan penggunaan data, serta menyertakan referensi yang mendukung temuan penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel berdasarkan nilai variabel lainnya, serta menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu

Pengaruh Efikasi Diri Mahasiswa (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Langkah penelitian sebagai berikut:

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Tahapan awal penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi masalah penelitian, untuk mengetahui kebenaran permasalahan yang terdapat pada penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner dan dilakukan perhitungan melalui langkah-langkah dibawah ini:

a) Interval

Suatu rentang nilai yang memuat data atau variabel.

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai max} - \text{nilai min}}{\text{Jumlah kelas}}$$

b) Range

Mengukur perbedaan antara nilai maksimum dan minimum.

c) Uji Mean

Mengukur nilai rata-rata data.

$$\bar{x} = (\Sigma x) / n$$

Keterangan:

$\bar{x}$  (x-bar) = Mean (Rata-Rata)

$\Sigma x$  (Sigma x) = Jumlah semua nilai data

n = Jumlah data

Persentase (%) = (jumlah bagian) / (jumlah total) X 100%.

## 2. Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), Validitas penelitian mencerminkan ketepatan instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang akurat dan reliabel.<sup>10</sup>

### a) Hipotesis

$H_0 : P_{xy} < 0$  (tidak ada koneksi antara variabel x dan y)

$H_1 : P_{xy} > 0$  (terdapat koneksi antara variabel x dan y)<sup>11</sup>

### b) Statistik Uji

Dalam menentukan uji validitas, penelitian ini menerapkan rumus korelasi *product moment pearson*.

---

<sup>10</sup> Musrifah Mardiani Sanaky, dkk., “Aanalisis Faktor-faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 TULEHU Maluku Tengah”. JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer. Vol. 11 No. 1, 2021, hal. 433.

<sup>11</sup> Dyah Budiastuti dan Agustinur Bandur. “Validitas dan Reliabilitas Penelitian”, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018)

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara x dan y

N = kuantitas responden

$\sum xy$  = kuantitas seluruh skor x dan skor y

$\sum x$  = kuantitas seluruh skor x

$\sum y$  = kuantitas seluruh skor y

c) Daerah Kritis

Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil pemeriksaan dapat ditemukan di bawah ini:

Kriteria pengujian validitas:

Jika  $r$  hitung <  $r$  tabel : Sangat Valid

Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel : Sangat Tidak Valid

**Atau**

Jika nilai sig < 0,05 : Sangat Valid

Jika nilai sig > 0,05 : Sangat Tidak Valid

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada tingkat kepercayaan terhadap konsistensi hasil yang diperoleh dari suatu instrumen pengukuran.<sup>12</sup> Dengan demikian, uji reliabilitas adalah pengujian untuk menilai konsistensi alat ukur ketika digunakan pada waktu yang berbeda, memastikan bahwa hasilnya tetap konsisten. Perhitungan dilakukan menggunakan rumus alfa sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = nilai reliabilitas

$k$  = kuantitas item

1 = bilangan konstanta

$\sum S_i$  = kuantitas varians skor tiap-tiap item

$S_t$  = varian total

Uji reliabilitas dalam penelitian ini melibatkan rumus *alpha cronbach* dengan menerapkan pernyataan-pernyataan:

---

<sup>12</sup> Musrifah Mardiani Sanaky, dkk., “*Aanalisis Faktor-fajtor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 TULEHU Maluku Tengah*”. JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer. Vol. 11 No. 1, 2021, hal. 433.

Jika nilai *alpha cronbach* > 0,60 : Maka dapat dianggap reliabel.

Jika nilai *alpha cronbach* < 0,60 : Maka dapat dianggap tidak reliabel.

#### 4. Uji Distribusi Normal

Uji distribusi normal digunakan untuk menguji hipotesis bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji ini penting untuk memastikan bahwa asumsi distribusi normal terpenuhi, sehingga metode yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang sah. Uji Kolmogorov-Smirnov diterapkan untuk menguji distribusi normal dan mengetahui apakah data sudah sesuai dengan distribusi yang diinginkan.

a) Hipotesis

$H_0 : F_n (X) = F_n (X)$  (residual berdistribusi normal)

$H_1 : F_n (X) \neq F_n (X)$  (residual tidak berdistribusi normal)

b) Statistik Uji

$$D = \frac{Sup}{x} |F_n(x) - F_0(x)|$$

Keterangan :

$F_n(x)$  = nilai peluang kumulatif berdasarkan data sampel.

$F_0(x)$  = nilai peluang kumulatif dibawah  $H_0$ .

Taraf signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$

c) Daerah Kritis

Jika,  $D < Da$ , maka tolak  $H_0$  atau nilai sig  $< a$ , karena residual tidak berdistribusi normal.

Jika,  $D > Da$ , maka tolak  $H_0$  atau nilai sig  $> a$ , karena residual berdistribusi normal.<sup>13</sup>

## 5. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel yang sedang diteliti. Keputusan diambil dengan membandingkan *nil deviation from linearity* menggunakan tabel ANNOVA dan membandingkannya dengan tingkat signifikansi 0,05.

---

<sup>13</sup> Octavianta Romauli Sitanggang, Madu Ratna, dan I Nyoman Budiantara, "Pemodelan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Angka Prevalensi Kusta di Jawa Timur dengan Menggunakan Regresi Nonparametrik Spline Truncated," *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8.2 (2020), hal. 195, doi:10.12962/j23373520.v8i2.44876.

a) Hipotesis

H0: terdapat hubungan linier antara variabel independent dan variabel dependen

H1: tidak ada hubungan linier antara variabel independent dan variabel dependen

b) Statistik Uji

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y^2)}{n}$$

$$JK (b | a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$
$$= \frac{[n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n\sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$JK (S) = JK(T) - JK(A) - JK (b | a)$$

$$JK (TC) = \sum_{x_i} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_1} \right\}$$

$$JK (G) = JK(S) - JK(TC)$$

Keterangan:

JK (T) = kuantitas kuadrat total

JK (a) = kuantitas kuadrat koefisien a

JK (b|a) = kuantitas kuadrat regresi (b|a)

JK (S) = kuantitas kuadrat sisa

JK (TC) = kuantitas kuadrat tuna cocok

JK (G) = kuantitas kuadrat galat

c) Daerah Kritis

Jika nilai signifikas  $> 0,05$  maka ada hubungan linear secara signifikan antar variabel.

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan linear secara signifikan antar variabel.<sup>14</sup>

## 6. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen. Ketika hanya melibatkan satu variabel independen, maka model yang digunakan adalah regresi linier sederhana.<sup>15</sup>

Regresi linier sederhana menganalisis hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan regresi linier berganda melibatkan satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas.

---

<sup>14</sup> Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengelola Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)* (Sleman: Deepublish, 2018), hal. 63.

<sup>15</sup> Made Susilawati, *Modul Analisis Regresi*, Program Studi Matematika, FMIPA Universitas Udayana, hal. 3

Nilai variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel dependen harus diprediksi atau diantisipasi.

$$Y' = \bar{a} + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

A dan b = konstanta

Mencari nilai konstanta a

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Mencari nilai konstanta b<sup>16</sup>

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Regresi sederhana digunakan untuk menjelaskan apakah variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebasnya. Selain itu, kita juga perlu mengetahui seberapa baik variabel bebas dapat menjelaskan variabel tak bebasnya, pengujian ini disebut uji t.

## 7. Uji Parsial

Uji parsial adalah uji yang digunakan dalam menentukan apakah setiap variabel independen

---

<sup>16</sup> Sofiyon Siregar, *Metode penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*, cet 3 (Prenamedia Group, 2015), hal 284.

memberikan kontribusi yang signifikan dalam memprediksi nilai variabel dependen.

a) Hipotesis

Hipotesis penelitian, juga disebut hipotesis alternatif ( $H_a$ ), adalah asumsi yang bersifat spekulatif mengenai hubungan antara dua variabel atau yang digunakan dalam penelitian kuantitatif.<sup>17</sup> Hipotesis yang dapat diformulasikan melalui rumusan masalah yang diajukan adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri mahasiswa ( $X$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $Y$ ).

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara efikasi diri mahasiswa ( $X$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $Y$ ).

b) Statistik Uji

1) Menghitung nilai  $t_{hitung}$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

---

<sup>17</sup> Jim Hoy Yam dan Ruhayat Taufik, “*Hipotesis Penelitian Kuantitatif*”. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 3 No. 2, 2021, hal. 98.

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = kuantitas responden

$r^2$  = kuadrat  $r$

2) Menentukan nilai  $t_{\text{tabel}}$

Nilai  $t$ -tabel dapat diperoleh jika pengujian dilakukan dua arah, maka nilai  $\alpha$  dibagi dua, dengan rumus sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2; n-2)}$$

Dengan:

$a$  = tingkat kepercayaan, yaitu 0,05

$n$  = kuantitas sampel yang digunakan

$k$  = kuantitas variabel independent

c) Daerah kritis

Jika,  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Sofiyon Siregar, *Metode penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*, cet 3 (Prenamedia Group, 2015), hal 286.

## BAB IV

### DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Gambaran Umum Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang merupakan perguruan tinggi negeri yang secara resmi didirikan pada tanggal 6 April 1970, berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 30 dan 31 tahun 1970. Saat ini, UIN Walisongo telah menjadi salah satu perguruan tinggi terkemuka di Indonesia dengan menyediakan berbagai fakultas dan program studi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Di antara fakultas-fakultas yang ada adalah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang menjadi salah satu fakultas menonjol dibuktikan dengan mahasiswa baru banyak berminat masuk pada fakultas tersebut dengan fokus pada pengembangan pendidikan dan pengajaran. Fakultas ini terletak di Jl. Prof. Dr. Hamka, Tambakaji, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50185, fakultas ini memberikan kontribusi signifikan dalam mencetak tenaga pendidik yang berkualitas serta berkomitmen terhadap nilai-nilai keislaman dan kemanusiaan.

Dengan demikian, UIN walisongo Semarang melalui fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan berupaya untuk memajukan pendidikan di Indonesia sekaligus menjawab tantangan global dalam bidang pendidikan.

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan memiliki Visi, Misi, serta Tujuan sebagai berikut :

a. Visi

Fakultas riset terdepan bidang pendidikan berbasis kesatuan ilmu untuk kemanusiaan dan peradaban tahun 2038.

b. Misi

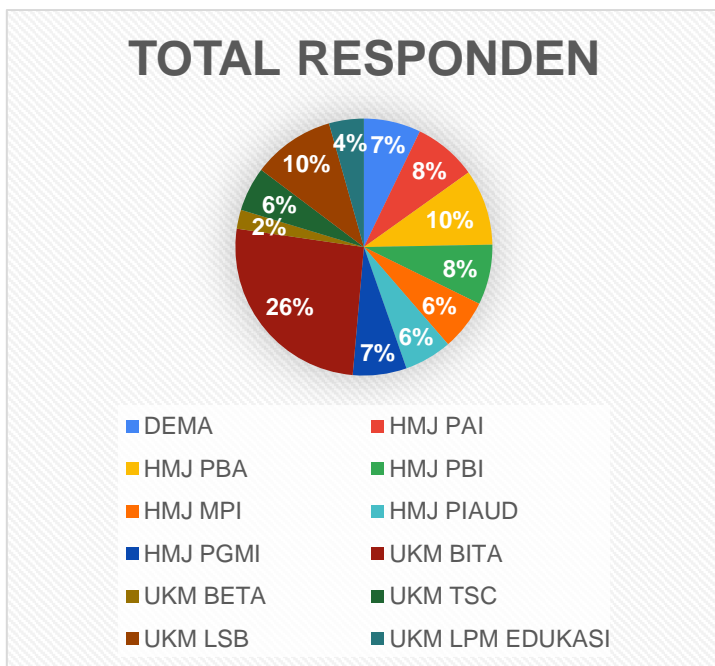
1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran bidang ilmu tarbiyah dan keguruan berbasis kesatuan ilmu pengetahuan untuk menghasilkan lulusan yang professional dan berakhlak mulia.
2. Meningkatkan kualitas riset bidang ilmu tarbiyah dan keguruan berbasis kesatuan ilmu pengetahuan untuk kepentingan islam, ilmu, dan masyarakat
3. Meningkatkan kualitas pengabdian kepada masyarakat bidang ilmu tarbiyah dan keguruan berbasis kesatuan ilmu pengetahuan.

4. Mengeksplorasi dan mengontekstualisasi nilai-nilai kearifan local berbasis kesatuan ilmu pengetahuan bidang ilmu tarbiyah dan keguruan.
  5. Mengembangkan Kerjasama bidang ilmu tarbiyah dan keguruan dengan berbagai lembaga regional, nasional, dan internasional.
  6. Mewujudkan tata Kelola kelembagaan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang professional dan berstandar internasional.
- c. Tujuan
1. Menghasilkan lulusan bidang ilmu tarbiyah dan keguruan yang berwawasan kesatuan ilmu, profesional, dan berakhlak mulia.
  2. Menghasilkan riset berkualitas berbasis kesatuan ilmu bidang ilmu tarbiyah dan
  3. Menghasilkan karya pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas bidang ilmu tarbiyah dan keguruan berbasis kesatuan ilmu pengetahuan.

4. Terwujudnya nilai-nilai kearifan lokal yang kontekstual berbasis kesatuan ilmu pengetahuan bidang ilmu tarbiyah dan keguruan.
5. Terwujudnya kerjasama yang produktif dengan lembaga lokal, nasional, dan internasional dalam bidang ilmu tarbiyah dan keguruan.
6. Terwujudnya tata kelola Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang profesional dan berstandar internasional.

## **2. Deskripsi Data Penelitian**

Penelitian ini mengumpulkan data dari kuesioner yang dibagikan kepada 248 responden, yaitu mahasiswa aktif yang terlibat dalam organisasi internal kampus di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, data tersebut didapatkan dalam bentuk diagram oleh google formulir kemudian disajikan dalam bentuk diagram yang telah diolah melalui microsoft excel agar terlihat lebih rinci, sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Diagram Jumlah Responden

Diagram yang disajikan menggambarkan komposisi jumlah responden mahasiswa yang aktif dalam berbagai organisasi internal kampus selama periode masa khidmah 2024-2025. Dari total 248 mahasiswa yang terlibat proporsi partisipasi menunjukkan DEMA 7% (18 mahasiswa), HMJ PAI 8% (20 mahasiswa), HMJ PBA 10% (24 mahasiswa), HMJ PBI 8% (19 mahasiswa), HMJ MPI 6% (16 mahasiswa), HMJ PIAUD 6% (15 mahasiswa), HMJ

PGMI 7% (17 mahasiswa), UKM BITA 26% (64 mahasiswa), UKM BETA 2% (6 mahasiswa), UKM TSC 6% (14 mahasiswa), UKM LSB 10 % (26 mahasiswa), UKM LPM Edukasi 4% (11 mahasiswa) melalui data ini kita dapat melihat bagaimana mahasiswa terlibat dalam organisasi-organisasi tersebut dan memberikan gambaran yang jelas tentang dinamika kehidupan kampus mereka.

## **B. Analisis Data Penelitian**

Analisis data penelitian adalah proses krusial yang dilaksanakan setelah kuesioner dibagikan kepada responden, dimana langkah ini bertujuan untuk mengolah dan memahami informasi yang diperoleh guna mengetahui pengaruh yang mungkin terjadi antara faktor X dan Y. Proses analisis data mencakup beberapa langkah, mulai dari pengorganisasian dan pengelompokan data kedalam tabel, penyajian data secara sistematis, hingga melakukan perhitungan yang diperlukan untuk memberikan solusi terhadap pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu analisis ini juga berfungsi untuk mengukur validitas hipotesis dengan cara mengevaluasi hasil perhitungan yang diperoleh. Untuk melakukan perhitungan dalam analisis data ini digunakan IBM SPSS Statistik versi 26 yang memungkinkan peneliti

untuk melakukan analisis statistik yang lebih mendalam dan akurat. Berikut adalah rincian analisis data yang dilakukan:

## 1. Uji Statistik Deskriptif

### a. Interval

$$5 - 1 : 5 = 0,8$$

### b. Range

Tabel 4. 1 Tingkat Kategori Variabel

Range	Keterangan	Jumlah pada setiap tingkatan
4,2 - 5	Sangat Setuju	13 = 13%
3,4 - 4,19	Setuju	13 = 13%
2,6 - 3,39	Ragu-Ragu	72 = 72%
1,8 - 2,59	Tidak Setuju	2 = 2%
1 - 1,79	Sangat Tidak Setuju	0 = 0%

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Penelitian ini melibatkan 100 sampel. Uji validitas dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistik versi 26 dengan tingkat *p-value* 5% atau 0,05. Melalui analisis ini diketahui jumlah instrument yang valid dan tidak valid.

Jika nilai  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  instrument tersebut dianggap valid.

Tabel 4. 2 Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas				Ket
		<i>p-value</i>	alpha	r-hitung	r-tabel	
Efikasi Diri (X)	X1	0,000	0,05	0,594	0,196	Valid
	X2			0,633		
	X3			0,511		
	X4			0,736		
	X5			0,468		
	X6			0,386		
	X7			0,629		
	X8			0,596		
	X9			0,707		
	X10			0,537		
	X11			0,558		
	X12			0,617		
	X13			0,637		
	X14			0,721		
	X15			0,667		
	X16			0,528		
	X17			0,717		

OCB (Y)	Y1	0,000	0,05	0,555	0,196	Valid
	Y2			0,633		
	Y3			0,478		
	Y4			0,737		
	Y5			0,469		
	Y6			0,392		
	Y7			0,636		
	Y8			0,599		
	Y9			0,716		
	Y10			0,541		
	Y11			0,600		
	Y12			0,605		
	Y13			0,637		
	Y14			0,720		
	Y15			0,655		
	Y16			0,509		
	Y17			0,720		

Dari tabel 4.1 disimpulkan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  dan  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  sehingga dapat dinyatakan variabel sudah valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pernyataan apabila nilai

*cronbach's alpha* > 0,60 maka instrument dapat dianggap reliabel.

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Items
X	0,884	17
Y	0,885	17

Tabel 4.2 menyatakan nilai *cronbach's alpha* adalah 0,884 dimana  $0,884 > 0,60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Distribusi Normal

Uji distribusi normal merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi. Tujuannya adalah untuk memeriksa apakah nilai residu metode regresi berdistribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan menggunakan SPSS 26.

Tabel 4. 4 Uji Normalitas

<b><i>P. Value</i></b>	0,188
<b>Nilai Kolmogorv-Smirnov</b>	0,068

Berdasarkan hasil uji distribusi normal yang dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,188 karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**b. Uji Linieritas**

Uji linieritas berfungsi untuk menentukan bentuk hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X). jika nilai *p-value* yang diperoleh lebih dari 0,05 maka menunjukkan terdapat hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4. 5 Uji Linieritas.

<b>OCB*Efikasi</b>	<b><i>P.Value</i></b>
<b><i>Deviation from Linierity</i></b>	0,087

Berdasarkan uji linier diketahui nilai *deviation from linierity* 0,087 dimana lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel dependen dengan variabel independent terdapat hubungan linier secara signifikan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh variabel efikasi diri mahasiswa terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Persamaan regresi linier sederhana dilakukan dengan rumus, berikut:

$$Y' = \bar{a} + bX$$

Dengan menggunakan *software* IBM SPSS Statistik 26 dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Uji Regresi Linier Sederhana

<b>a</b>	<b>b</b>
32,256	0,586

Pada tabel 4.5 nilai a sebesar 32,256 sedangkan b sebesar 0,586 berdasarkan hasil tersebut persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 32,256 + 0,586X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa setiap

penambahan satu satuan pada efikasi diri mahasiswa akan menyebabkan peningkatan 0,586 pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), jika tidak terdapat penambahan maka tanpa efikasi diri nilai OCB adalah tetap sebesar 32,256. Koefisien regresi yang bernilai positif (0,586) menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri mahasiswa terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki sifat positif, bearti semakin baik efikasi diri mahasiswa, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi internal Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang akan semakin meningkat.

#### **b. Uji Parsial**

Uji ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh signifikan antar variabel. Dalam pengujian uji t, jika nilai *p-value* > 0,05 maka  $H_a$  yang bearti tidak terdapat pengaruh efikasi diri mahasiswa terhadap OCB.

Tabel 4. 7 Uji T Parsial

<b>Koefisien</b>			
<b>Variabel</b>	<b>T hitung</b>	<b>T tabel</b>	<b>P.Value</b>
Efikasi Diri*OCB	11,268	1,972	0,000

Tabel 4.6 menunjukkan nilai uji t variabel efikasi diri terhadap OCB menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini dilihat dari nilai *p-value* 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 oleh karena itu disimpulkan bahwa variabel efikasi diri mahasiswa memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku OCB mahasiswa.

Diketahui dalam tabel 4.8 bahwa nilai t-hitung 11,268 dengan t-tabel 1,972 data tersebut diperoleh dari:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t_{(\alpha/2; n-2)} \\
 &= (0,05/2; 248-1-1) \\
 &= (0,025; 246) = 1,927
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, diketahui nilai t-hitung  $11,268 > 1,972$  yang berarti tolak  $H_0$ , Ini menunjukkan variabel efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

### c. Kontribusi variabel X dan Y (R-Square)

Uji R-square dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel efikasi diri terhadap OCB.

Tabel 4. 8 Kontribusi Variabel X dan Y

<b>Model Summary</b>		
<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
0,583	0,340	0,338

Tabel 4.7 menunjukkan koefisiensi determinasi (R-Square) adalah 0,340. Memberikan arti bahwa pengaruh variabel X (efikasi diri) terhadap variabel Y (OCB) sebesar 34%, sedangkan 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 5. Pembahasan Hasil Penelitian

Data yang telah dihitung dan disajikan dalam bentuk statistik dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistik versi 26 memberikan penjelasan mengenai rumusan masalah penelitian secara mendetail. Melalui analisis statistik yang dilakukan, hasil-hasil yang diperoleh tidak hanya menunjukkan tren dan pola yang ada, tetapi juga memungkinkan untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai

implikasi dan relevansi data tersebut, yang akan diuraikan lebih lanjut dalam pembahasan berikut ini:

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang dilakukan terhadap 248 responden dari 12 organisasi internal di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, penelitian ini mengkaji dua variabel utama yaitu efikasi diri dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel efikasi diri diukur menggunakan tiga indikator dengan total 17 pernyataan yang disusun dalam skala likert, sementara variabel OCB diukur melalui lima indikator yang terdiri dari 17 pernyataan dalam *skala likert*.

Analisis uji normalitas yang menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan *p-value* yang diperoleh  $0,188 >$  dari alpha  $0,05$ . Hal ini menunjukkan telah memenuhi syarat normalitas, peneliti bisa melanjutkan penelitian dengan menerapkan metode regresi linear sederhana untuk melihat hubungan antara variabel X dan Y. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan terdapat korelasi positif antara tingkat kepercayaan diri mahasiswa dengan tingkat partisipasi mereka dalam kegiatan sosial organisasi, dapat dilihat dari nilai

*deviation from linearity* yang menunjukkan *p-value* sebesar 0,87 yang artinya lebih besar dari alpha 0,05 ( $0,87 > 0,05$ ) disimpulkan bahwa hubungan antara efikasi diri dan OCB bersifat linier, yang berarti perubahan pada satu variabel akan berpengaruh secara proporsional terhadap variabel lainnya. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk memahami interaksi antara efikasi diri dan OCB.

Pada hasil analisis regresi linier sederhana ditunjukkan persamaan regresi  $Y = 32,256 + 0,586X$  yang menunjukkan bahwa nilai variabel *organizational citizenship behavior* dimulai dari 32,256 ini berarti jika efikasi diri mahasiswa meningkat sebesar satu satuan, maka nilai OCB juga akan meningkat sebesar 0,586. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan efikasi diri mahasiswa akan memberikan dampak positif terhadap OCB mahasiswa di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

Analisis dilakukan untuk menilai implikasi variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji t. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung memperoleh

sebesar 11,268, jelas lebih besar apabila dibandingkan dengan t-tabel yang bernilai 1,972 dan nilai *p-value* yang diperoleh 0,000 yang juga jauh lebih kecil dari 0,05 dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri mahasiswa dengan OCB nilai pengaruh yang mencapai 11,268. Temuan ini mengindikasikan bahwa efikasi diri mahasiswa memiliki persamaan penting dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara substansial.

Data penelitian di atas membuktikan bahwa kontribusi efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mencapai 34%. diukur melalui indikator *magnitude, strength, generality*. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri mahasiswa, maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh Aqso Anfajaya dan Arini Rahayu (2019) dengan judul penelitian “*The Role of Self-efficacy in Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. Dengan hasil penelitian efikasi diri dapat

mempengaruhi OCB, individu yang mempunyai efikasi diri kuat condong menunjukkan OCB yang lebih signifikan. Hal ini berarti bahwa ketika seseorang percaya pada kemampuan mereka untuk berkontribusi secara positif di lingkungan mereka, maka mereka akan lebih aktif melakukan tindakan yang mendukung organisasi.<sup>1</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Setyaningsih, Herfin, dan Triningsih (2024) dari jurnal ilmiah kependidikan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Sekolah Dasar Di Era Merdeka Belajar”. Hasil analisis menunjukkan korelasi yang kuat antara efikasi diri dan OCB sejalan dengan teori yang menjelaskan guru yang memiliki efikasi diri kuat akan mempunyai semangat kuat untuk melaksanakan tugas.<sup>2</sup> Hal ini berarti bahwa kepercayaan diri yang

---

<sup>1</sup> Muh Aqso Anfajaya dan Arini Rahayu, “The Role of Self - efficacy in Organizational Citizenship Behavior (OCB)”. Jurnal Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Vol 395, 2020, hal 108-111.

<sup>2</sup> Sri Setyaningsih, dkk., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar Di Era Merdeka Belajar”. Kalam Cendikia : Jurnal Ilmiah Kependidikan. Vol. 12 No. 1, 2024, hal. 299-309

kuat dalam kemampuan individu tidak hanya berpengaruh pada kinerja akademis, tetapi juga mendorong perilaku positif yang berkontribusi pada lingkungan yang lebih baik. Dengan kata lain guru merasa yakin akan kemampuan mereka untuk berkolaborasi dan berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung tujuan organisasi yang merupakan aspek kunci dari OCB.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori efikasi diri yang dikemukakan oleh Albert Bandura dalam bukunya *Self-Efficacy: The Exercise of Control* menjelaskan efikasi diri pada kemampuan diri merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan. Ketika seorang mahasiswa memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka condong menunjukkan perilaku yang lebih proaktif dalam turut serta dalam organisasi internal kampus, seperti merancang dan melaksanakan program perilaku ini merupakan inti dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), di mana mahasiswa tidak hanya menjalankan tugas mereka dalam pembelajaran dikelas, tetapi juga memberikan kontribusi positif yang mendukung lingkungan kampus melalui organisasi secara keseluruhan.

## **6. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti memahami akan penelitian yang dilakukan masih belum mencapai kesempurnaan dalam penulisan disebabkan oleh berbagai kendala dan hambatan yang dihadapi. Namun, hal ini bukanlah akibat dari kesengajaan, melainkan merupakan keterbatasan dalam proses pelaksanaan penelitian. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

### **1. Keterbatasan analisis**

Proses penulisan ini, peneliti menyadari bahwa analisis yang dilakukan masih terbatas oleh pengetahuan ilmiah yang ada, banyak aspek yang perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih lanjut, termasuk penggunaan teori.

### **2. Keterbatasan sampel**

Penelitian hanya mencakup mahasiswa yang aktif dalam organisasi internal di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, hal tersebut mengakibatkan hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk mahasiswa lain yang mengikuti organisasi eksternal kampus, serta untuk fakultas lain baik yang ada di lingkup UIN Walisongo Semarang atau institusi pendidikan lainnya.

### 3. Variabel pengganggu

Kemungkinan adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi ikatan antara efikasi diri dan OCB, seperti lingkungan sosial, dukungan rekan sejawat, atau elemen lain yang tidak terukur dalam kajian ini, perlu diperhatikan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh dari penelitian ini dan pembahasan yang telah dilakukan secara komprehensif, sebagai berikut:

Pengaruh efikasi diri mahasiswa terhadap OCB di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang menunjukkan hal yang positif, hal ini terlihat dari persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu  $Y = 32,256 + 0,586X$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada efikasi diri mahasiswa akan diikuti dengan peningkatan OCB sebesar 0,586.

Terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri mahasiswa terhadap OCB di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang dibuktikan dengan nilai uji t-hitung sebesar 11,268 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1,972 pada tingkat signifikansi 5%. Besarnya pengaruh efikasi diri mahasiswa yaitu 34% terhadap OCB, sisanya 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Membuktikan bahwa efikasi diri mahasiswa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo

Semarang, yang mencakup berbagai aspek perilaku positif mahasiswa dalam konteks organisasi.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Mahasiswa Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang” terdapat saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu sebagai berikut:

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi internal mahasiswa di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dapat ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan dan pengembangan keterampilan sosial untuk meningkatkan OCB. Selain itu, untuk menciptakan dukungan sosial yang kuat dalam organisasi dapat dengan memberikan apresiasi atas kontribusi mahasiswa agar mereka merasa dihargai, serta memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan mereka. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan diri mahasiswa, sehingga

mereka dapat lebih aktif berkontribusi pada kemajuan organisasi dan fakultas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*. Airlangga University Press.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Ariani, S. S. (2019). Persepsi Mahasiswa dalam Pengimplementasian Tri Daharma Perguruan Tinggi. *Jurnal At-Tadbir STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang*, 3(1), 59–77. <http://ejournal.kopertais4.or.id/sasambo/index.php/atTadbir/article/view/3414/2511>.
- Andrean, M. G., Regina, D., & Anggraini, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Unit Kegiatan Olahraga Mahasiswa (Ukom) Sepak Bola Universitas Kristen Indonesia. *Fundamental Management Journal*, 8(1), 110–127.
- Anfajaya, M. A., & Rahayu, A. (2020). The Role of Self-Efficacy in Organizational Citizenship Behavior. 395(Acpch 2019), 108–111. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.024>
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
- Bernegara, D. A. N. (n.d.). Peran Mahasiswa Sebagai Social Control Dan Agent of Change Dalam Kehidupan Berbangsa. November 2020, 1–11.
- Bunga, B. N., & Kiling, I. T. (2015). Efikasi diri dan pengukurannya pada orang usia lanjut. In *Jurnal Researchgate. Seminar Nasional Educational Wellbeing. Universitas Nusa Cendana,(2009), 33â (Vol. 43)*.

- Cahyono, H. (2019). Peran mahasiswa di Masyarakat. *De Banten-Bode: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Setiabudhi*, 1(1), 32-41.
- Erlina, L. (2020). Efikasi Diri dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien.
- Fathiya. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127-136.
- Febrina, I., Ayu, R., Nursita, D., Putri, R., Putri, P., Ayu, G., ... & Yuwono, S. (2019). Efek dari QS Ali Imran: 139 terhadap Self-efficacy Siswa Sekolah Menengah Atas. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 24(1), 73-92.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Deepublish.
- Hermawan, A., Indrati, B., & Rohmah, M. S. (2023). Optimasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11), 2048-2062.
- Hoy, J., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2).
- Jannah, F., & Sulianti, A. (2021). Perspektif mahasiswa sebagai agen of change melalui pendidikan kewarganegaraan. *ASANKA: Journal of Social Science And Education*, 2(2), 181-193.
- Kristiyani, T. (2020). *Self-regulated learning: Konsep, implikasi dan tantangannya bagi siswa di Indonesia*. Sanata Dharma University Press.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.

- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi. [www.indomediapustaka.com](http://www.indomediapustaka.com)
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Pramesti, R. G., Ratna, M., & Budiantara, I. N. (2020). Pemodelan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Angka Prevalensi Kusta di Jawa Timur dengan Menggunakan Regresi Nonparametrik Spline Truncated. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), D357-D364.
- Pramita, R. W., (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Widya Gama Press.
- Purnomo, A. K., Apriliani, D., & Aziz, T. F. (2023). Intervensi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Organisasi Mahasiswa. *Jesya*, 6(2), 1459–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1090>
- Rahayu, M. K. P., & Qurdiana, S. A. (2020). Intervensi komitmen organisasional pada pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB)(studi dalam setting organisasi mahasiswa). *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 6(1), 76-84.
- Sahertian, P. (2010). Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas sebagai anteseden komitmen organisasional, self-efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(2), 156-169.
- SAMFYKY Abd Rahman, B. P. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-unsur

- Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1).
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Saputra, D. R., Dirama, R. P., Ardanto, F. I., Widyastuti, Y., Lestari, A. A. P., & Kusumastuti, E. (2024). Peran Mahasiswa Muslim Dalam Mengembangkan Edukasi Agama. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 32-42.
- Sasikarani, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap organizational Citizen Behavior dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Outlet Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang).
- Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). *Organizational behavior*. john wiley & sons.
- Setiasih, R. (2019). *Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Balai Informasi dan Konservasi Kebumian)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Setiawan, M. H., Komarudin, R., & Kholifah, D. N. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Tampilan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pemilihan Aplikasi Marketplace. *Jurnal Infortech*, 4(2), 139-147.
- Sinaga, D. (2014). Buku Ajar Statistik Dasar.
- Siregar, S. (2015). Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & spss.
- Siregar, S. (2017). Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siswoyo, D., Sulistyono, T., & Dardiri, A. (2007). Ilmu pendidikan
- Soelton, M. (2023). Conceptualizing Organizational Citizenship Behavior and Learning Organization in the Labor Sector. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 239-255.
- Su'adiyah, R. L. Q., Wahid, A., & Fahrurrozi, F. (2021). Manajemen Kurikulum Ekstrakurikuler Kewirausahaan dalam Membentuk Jiwa Entrepreneur Peserta Didik di SMA Mazra'atul Ulum Paciran Lamongan. *Jawda: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 1-13.
- Sudaryono. (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugeng. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Matematika. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sugiyono, P. D., (2016). Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tejada, J. J., Raymond, J., & Punzalan, B. (2012). On the Misuse of Slovin's Formula. *The Philippine Statistician*, 61(1), 8.
- Verawati, E. (2022). Analisis efikasi diri terhadap organizational citizenship (ocb) dan pengaruhnya bagi guru di pondok pesantren al-huda bojong gantung. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 154-161.
- Zaeni, A., & Arohman, M. (2023). Optimalisasi peran mahasiswa dalam bidang pendidikan melalui program relawan pendidikan SangGuru dan KoRelaSi.
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi diri dalam proses pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 2(2), 386-391.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Instument Penelitian

<https://forms.gle/N58LA2zBevtzgj8>

### **PENGARUH EFIKASI DIRI MAHASISWA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN WALISONGO SEMARANG**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan, saya Wellaa Syamkhotsaa, mahasiswi program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang.

Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir, saya mengajak anda untuk berpartisipasi dalam penelitian skripsi dengan judul "**Pengaruh Efikasi Diri Mahasiswa terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang**".

Saya ingin memahami bagaimana kepercayaan diri mahasiswa dapat memengaruhi perilaku positif di lingkungan organisasi, khususnya dalam konteks akademik dan kegiatan kampus. Partisipasi Anda dalam kuisioner ini sangat penting dan akan membantu meningkatkan kualitas pengalaman belajar di fakultas kita.

Kriteria dalam penelitian ini yaitu:

---

Saya ingin memahami bagaimana kepercayaan diri mahasiswa dapat memengaruhi perilaku positif di lingkungan organisasi, khususnya dalam konteks akademik dan kegiatan kampus. Partisipasi Anda dalam kuisisioner ini sangat penting dan akan membantu meningkatkan kualitas pengalaman belajar di fakultas kita.

Kriteria dalam penelitian ini yaitu:

1. Mahasiswa aktif Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
2. Terlibat dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan (misalnya: UKM, HMJ)

Sehubungan dengan hal ini, saya sangat berharap anda bersedia untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner di bawah ini. Semua Informasi akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk penelitian ini. Dukungan Anda sangat berarti bagi penelitian ini! Terimakasih 🙏🌟

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

---

wellaasyamkhotsaa03@gmail.com [Ganti akun](#)



✉ Tidak dibagikan

---

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

---

Nama Lengkap \*

Jawaban Anda

---

Organisasi Yang Dikuti \*

- DEMA
- HMJ PAI
- HMJ PBA
- HMJ PBI
- HMJ MPI
- HMJ PIAUD
- HMJ PGMI
- UKM BITA
- UKM BETA
- UKM TSC
- UKM LSB
- UKM LPM EDUKASI

1. Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas akademik yang kompleks \*  
di FITK UIN Wallsongo

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

2. Saya percaya bahwa saya mampu menghadapi tantangan besar yang muncul \*  
dalam proyek penelitian di kampus

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak setuju

3. Saya yakin bahwa saya dapat mengatasi masalah yang rumit dan membutuhkan solusi kreatif di lingkungan akademik dan organisasi kampus

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

4. Saya merasa mampu untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan tingkat kesulitan tinggi dalam kegoatan akademik saya di FITK UIN Walisongo \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju

5. Saya percaya bahwa a dapat menangani proyek-proyek yang menuntut dan berkompleksitas tinggi dalam berbagai aktivitas kampus \*

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

6. Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan yang kuat untuk menyelesaikan tantangan akademik yang saya hadapi di FITK UIN Walisongo \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

7. Saya merasa sangat percaya diri dalam kemampuan saya untuk berkontribusi secara positif dalam kegiatan organisasi kampus \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. Saya yakin bahwa saya dapat mengatasi tekanan yang terkait dengan studi dan aktivitas di FITK UIN Walisongo dengan baik \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragi-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

9. Saya percaya bahwa kekuatan mental dan emosional saya cukup untuk menghadapi situasi yang menuntut di lingkungan kampus \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

10. Saya merasa memiliki keyakinan untuk mengatasi segala rintangan yang mungkin saya hadapi selama studi di FITK UIN Walisongo \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak setuju
- Sangat Tidak Setuju

11. Saya merasa yakin dapat berkontribusi secara positif dalam kegiatan organisasi internal di FITK UIN Wallsongo \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

12. Saya merasa nyaman untuk mengambil peran aktif dalam mengatasi masalah yang muncul dalam organisasi \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

13. Saya percaya bahwa kemampuan saya untuk berhasil dalam tugas akademik \*  
juga berlaku untuk berbagai situasi diluar kelas di FITK UIN Wallsongo

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

14. Saya merasa bahwa keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki dalam \*  
studi dapat diterapkan dengan efektif dalam berbagai aktivitas dan peran  
dikampus

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju

15. Saya yakin bahwa kepercayaan diri saya dalam menyelesaikan tugas akademik dapat menjadi awal keberhasilan di berbagai aktivitas organisasi di FITK UIN Wallsongo \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak setuju

16. Saya percaya bahwa kemampuan saya untuk menghadapi tantangan akademik juga dapat membantu saya dalam mengatasi tantangan lain di lingkungan kampus \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak setuju

17. Saya merasa bahwa keyakinan saya terhadap kemampuan pribadi saya untuk berhasil dalam akademik dapat diterapkan luas di berbagai situasi dan peran di FITK UIN Walisongo \*

- Sangat Swtuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

18. Saya merasa terdorong untuk memberikan dukungan ekstra kepada rekan-rekan saya ketika mereka menghadapi kesulitan dalam studi di FITK UIN Walisongo

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

19. Saya suka memberikan bantuan tambahan kepada anggota kelompok belajar atau organisasi kampus yang membutuhkan

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

20. Saya merasa penting untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung dan mempermudah kesuksesan teman sekelas saya di FITK UIN Walisongo

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

21. Saya rutin memeriksa dan memastikan semua deadline akademik saya terpenuhi tepat waktu

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
-

22. Saya sering memeriksa kembali hasil kerja saya untuk memastikan tidak ada kesalahan sebelum menyerahkannya

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

24. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya dengan mengikuti umpan balik dan memperbaiki kekurangan

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

25. Saya aktif berpartisipasi dalam pertemuan atau acara kampus yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan akademik

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

26. Saya berpartisipasi dalam forum-forum diskusi atau pertemuan organisasi

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

27. Saya suka memberikan saran untuk meningkatkan cara kerja di kelompok atau organisasi kampus

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

28. Saya mempunyai rasa tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

29. Saya tetap tenang dan tidak mengeluh ketika menghadapi ketidaknyamanan atau situasi tidak ideal dalam kegiatan kampus

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

30. Saya selalu menjaga sikap profesional saat bekerja dalam tim

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

kepentingan kelompok atau kegiatan kampus

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

32. Saya selalu menghormati pendapat dan ide teman sekelas saya dalam diskusi kelompok

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

33. Saya berusaha untuk menghindari perilaku yang dapat mengganggu atau menyulitkan rekan-rekan saya dalam organisasi

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

34. Saya selalu menunjukkan rasa terima kasih dan apresiasi ketika mendapatkan bantuan dari orang lain

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

35. Saya menjaga hubungan yang baik dengan rekan-rekan saya dengan cara yang sopan dan penuh penghargaan

Sangat setuju  
 Setuju  
 Ragu-Ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

Kosongkan formulir

### Daftar Responden Kuesioner

<b>Nama</b>	<b>Organisasi Asal</b>
Naila Irsyanda Ahimsa	DEMA
Zahra Al Fauziah	DEMA
Ahmad Aona Robbi	DEMA
M Faris Alkhakim	DEMA
Aldo Prasetya	DEMA
MUHAMAD RIF'AN FU'AD	DEMA
Muhammad Hafidhun Alim	DEMA
Syahrul Himmawan	DEMA
Dwi Wilda Amelia	DEMA
Shofwah Khulailah	DEMA
Saili Feli Natuz Zahro	DEMA
Kasta Putri Sahraya Zairli	DEMA
Widad Nailu Salsabila	DEMA
Luqman Hakim	DEMA
Asywalia Nafila Ulul Azmi	DEMA

Ahmad Hafidhur Rosyad	DEMA
M Faza Nasrullah	DEMA
Manzilatus Shofiy	DEMA
Reza Cahya Pramudita	HMJ MPI
Melani Dwi Angreheni	HMJ MPI
Aisyah Arroosyidah	HMJ MPI
Ilham Dzikru Alfath	HMJ MPI
Ahmad Syukron Makmun	HMJ MPI
Taufikillah	HMJ MPI
Muhammad Fariz Ashari	HMJ MPI
Bagus Rizky K	HMJ MPI
Ahmad zahir ali almuktafi	HMJ MPI
Vicky Fariul Farras	HMJ MPI
Firda Rosa	HMJ MPI
Rihma Yunita	HMJ MPI
Ahmad Danial Faza	HMJ MPI
Maghfirotul Rika	HMJ MPI
Ma'rifah Azki	HMJ MPI
M Firdaus Akbar	HMJ MPI
Earnest Sherin Amalia	HMJ PAI
Nadine Syifa 'Ul Lizwan	HMJ PAI
Zanoba Citraningtyas	HMJ PAI
Muhamad Adib Ulinnuha	HMJ PAI
Rhena Eka Puji Lestari	HMJ PAI
Aniv	HMJ PAI
Muhammad Nauval Fitri Ansyah	HMJ PAI
Najmi Baihaqi	HMJ PAI
Rizqi Putra Sya'bana	HMJ PAI
Noviana Putri	HMJ PAI

Firda Rahmatun Nuzula	HMJ PAI
Lukyta Yupi Norifumi	HMJ PAI
Rasyailendrawi Hayyun	HMJ PAI
Meutya Vianda Sari	HMJ PAI
Galuh Asmarani Yunitasari	HMJ PAI
Izzatul Aini Salsabila	HMJ PAI
David Maulana Ghfuron	HMJ PAI
Rahma Kencana Syafira	HMJ PAI
Rian Dwi Saputra	HMJ PAI
Shofa	HMJ PAI
Princess Yasmine A	HMJ PBA
Dyah Ayu Rengganis	HMJ PBA
Aisy Asma Nadia	HMJ PBA
Zurin Sazka Putri M	HMJ PBA
Awaliatul Wilda	HMJ PBA
Lidiana	HMJ PBA
Abdussalam Barik Lana	HMJ PBA
Amelia Rahmawati	HMJ PBA
Natasha Shafa Salsabila	HMJ PBA
Ihda Nailil Ulya	HMJ PBA
Nur Afifah	HMJ PBA
Khirunnisah Harahap	HMJ PBA
Lailatul Istianah	HMJ PBA
Nurul Azizah Jannatullah	HMJ PBA
Rizqi Karimatul Hikmi	HMJ PBA
Rohatin Aulana	HMJ PBA
Ola Fedda Mona	HMJ PBA
Labibah Shakira Rahmah	HMJ PBA
Salsabila Herfiana	HMJ PBA

Nabila Mil'atur Rohmah	HMJ PBA
Ummi Nur Hafsoh	HMJ PBA
Neily Richatul Millah	HMJ PBA
Wilda Nussofia	HMJ PBA
Kiramin Bararah	HMJ PBA
Dina Sabila Sarofina	HMJ PBI
Ahmad Nizar Zuhdi	HMJ PBI
Jihan Fatimatuz Zahro	HMJ PBI
Muhammad Novan Heromando	HMJ PBI
Teguh Arif Wibowo	HMJ PBI
Faridlotul Ahna	HMJ PBI
Ahmad Labib Irvani	HMJ PBI
Nofyan Fajry Amaruna	HMJ PBI
Cahya Aystsaqofa	HMJ PBI
Akhsanudin Khanafi	HMJ PBI
Eva Widyaningrum	HMJ PBI
Mikyal Khalifah Khoerina	HMJ PBI
Annisa Nur Afifah	HMJ PBI
Aurora Bulan Tsabita	HMJ PBI
Arini Mayang Fauni	HMJ PBI
Fat Maulana	HMJ PBI
Aulya Syahda Al Latief	HMJ PBI
Nasywa Yesy Herlinda	HMJ PBI
Robiatul Adawiyah	HMJ PBI
Zaky Ahmad Maulvi	HMJ PGMI
Najma Aqila Az-zahida	HMJ PGMI
Arsyad Khanafi	HMJ PGMI
Achmad Syukron	HMJ PGMI
Maulida Qurrotul Uyun	HMJ PGMI

M Habib Ja'far	HMJ PGMI
Millatul Azka	HMJ PGMI
Hilmina Rahmadiani	HMJ PGMI
Ni"matul Hamidah	HMJ PGMI
Faiq Ridlo Al Amin	HMJ PGMI
Nada Illiyin	HMJ PGMI
Adilla Munfariha	HMJ PGMI
Azkal Faiq R	HMJ PGMI
Dina Luthfiana	HMJ PGMI
Rizka Ayu Safitri	HMJ PGMI
Lilis Handrini	HMJ PGMI
Wanda Alifia R	HMJ PGMI
Siti Zulaikha	HMJ PIAUD
Kayla Amelia Leanna	HMJ PIAUD
Sholahuddin Al Ayyubi	HMJ PIAUD
Muhammad Ainurridho	HMJ PIAUD
Salma Audina Zahrani	HMJ PIAUD
Anggun Maulida Pramashella	HMJ PIAUD
Fiza Munfi' Ah Rohmah	HMJ PIAUD
Agista Putri Mahardika	HMJ PIAUD
Ahmad Nur Bachtiar Febriyanto	HMJ PIAUD
Ummu Aisyah	HMJ PIAUD
Ulil Albab	HMJ PIAUD
Avicena Wibiandaru P	HMJ PIAUD
Sisylia Nur Mar'atus	HMJ PIAUD
Sisylia Nur Mar'atus	HMJ PIAUD
Aisyah Machmudah	HMJ PIAUD
Maulal Husna	UKM BETA
Asywalia Nafila Ulul Azmi	UKM BETA

Didik Prabowo	UKM BETA
Aulia Rezky Nur Buditama	UKM BETA
Abdul Wahib	UKM BETA
Canakya Muhammad	UKM BETA
Muhammad Raihan Al Ghozi	UKM BITA
SITI Nizarotul Fitria	UKM BITA
Nailal Azkia	UKM BITA
Athaya Nurma Salsabila	UKM BITA
Yola Ismaulina	UKM BITA
Ladhaika Izzur Rochman	UKM BITA
Zuhra Nabila	UKM BITA
M. Anang Ramdani	UKM BITA
Shafrina Aulia Azzahra	UKM BITA
Mukhammad Rozikhan Abdillah	UKM BITA
Okta Viani Alfadilla	UKM BITA
Marshanda Azmi Fawaz	UKM BITA
Ulil Albab	UKM BITA
Alayda Rahmadayani	UKM BITA
Laora Zulfa Faza	UKM BITA
Atha Rafidatunnailah Datyani	UKM BITA
Mauli Nafis Sabila	UKM BITA
Aufa Rohmatal Azza	UKM BITA
Isfaidah Nur Anjani	UKM BITA
Andhika Sugeng Riyanto	UKM BITA
Danu Hendryawan Saputra	UKM BITA
Aulia Tsabita Azhar	UKM BITA
Vedora Salsabela Malfalina	UKM BITA
Hisyam Abdullah Omar	UKM BITA
Muhammad Misdad	UKM BITA

Adibul Asror	UKM BITA
Jenny Safitri	UKM BITA
Khilmi Zakariya	UKM BITA
Etriza Suryaningrum	UKM BITA
Arifatun Nurul `Aini	UKM BITA
Devina Maisyarani	UKM BITA
Arimil Jannah	UKM BITA
Alha Ihsaniyah Maula	UKM BITA
Azima Ayu Rifana	UKM BITA
Maely Mulkiya	UKM BITA
Durrotun Nadzifah	UKM BITA
Siti Mardhiyah	UKM BITA
Anggun Khafidhotul Ulliyah	UKM BITA
Risalatul Maghfiroh	UKM BITA
Farokhi Maulida	UKM BITA
Tarisa Dwiazty Ramadhanty	UKM BITA
M A'la Muhibbin	UKM BITA
Ahmad Zainal Abidin	UKM BITA
M Faris Alfathin	UKM BITA
Cindy Nailah Zakiyah	UKM BITA
Nabila Putri Nekha	UKM BITA
Zalfa Sa`Diyah Maulida	UKM BITA
Lutfi Khakim	UKM BITA
Zadha Annajwa Assolikah Asq	UKM BITA
Firhan Septiawan	UKM BITA
Danu Hendryawan Saputra	UKM BITA
Naura Talitha Natania	UKM BITA
Muhammad Sakin Albet	UKM BITA
M. Nurul Kafid	UKM BITA

Muhammad Nasril Ilham Haqiqi	UKM BITA
Safna Fathin Al-Zuhroh	UKM BITA
Zayyan Syahdan	UKM BITA
Salwa Suroya	UKM BITA
Muhammad Diaz Prasetyo	UKM BITA
Siti Anisa Nur Fitriani	UKM BITA
Muhammad Haris Halimtar	UKM BITA
Sri Lestari	UKM BITA
Roudhotun Naja	UKM BITA
Nadya Salma Tsania	UKM BITA
Ainurrifda Sakinatullatifah	UKM LPM EDUKASI
Farhatun Zulfiyah	UKM LPM EDUKASI
Nila Umi	UKM LPM EDUKASI
Agustin Fajariah Asih	UKM LPM EDUKASI
Sania Rahmatika	UKM LPM EDUKASI
Nur Khasanah	UKM LPM EDUKASI
Sabrina Akmalunnajwa	UKM LPM EDUKASI
Leny Ulfiatul Maula	UKM LPM EDUKASI
Fajar Fahrozi Kurniawan	UKM LPM EDUKASI
Dwi Susanti	UKM LPM EDUKASI
Faizul Ma'ali	UKM LPM EDUKASI
Khoirun Nisa' Riani	UKM LSB
Zydan Asyraf	UKM LSB
Naura Talitha Natania	UKM LSB
Maskanatu Latifah	UKM LSB
Nada Hamidina	UKM LSB
Kaila Zahra Safira	UKM LSB
Nadia Muna Azzahro	UKM LSB
Berliana Fristanti Maulida	UKM LSB

Imelda Nala Sabrina	UKM LSB
M Fatih Atijani	UKM LSB
Putri Halimatus Sa'diah	UKM LSB
Aqila Abda Azizi	UKM LSB
Aulia Hikmatullah	UKM LSB
Maulida Fitriana	UKM LSB
Malika Rumaiza Putri	UKM LSB
Ni'matul Hidayah	UKM LSB
Jovanka Laila	UKM LSB
Muhammad Fauzi	UKM LSB
Noviana Putri Ramadanti	UKM LSB
Anisatul Mila	UKM LSB
Nafa Kiromatuz Zulfa	UKM LSB
Muna Maulida	UKM LSB
Latifah Fitriani	UKM LSB
Dian Pratiwi	UKM LSB
Muhamad alfin yunianto	UKM TSC
Zahra Al Fauziah	UKM TSC
Syafa Bahjata Najwa	UKM TSC
Nisa Faticha Sari	UKM TSC
Febriana Fatmawati	UKM TSC
Nailul Zulfa	UKM TSC
Adil Karim Zaidan	UKM TSC
Ariella Evan Azaria	UKM TSC
M Thoriq Abdul Aziz	UKM TSC
Adibul Asror	UKM TSC
M Hasyimi Rafi	UKM TSC
M Faishal Hakim	UKM TSC
M Farhan Thirafi	UKM TSC



# Uji Validitas

## 1. Efikasi Diri (X)

		Correlations																	
		XP1	XP2	XP3	XP4	XP5	XP6	XP7	XP8	XP9	XP10	XP11	XP12	XP13	XP14	XP15	XP16	XP17	X
XP1	Pearson Correlation	1	.455**	.399**	.376**	.299**	.192**	.257**	.253**	.353**	.217**	.255**	.280**	.356**	.380**	.363**	.326**	.432**	.585**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP2	Pearson Correlation	.455**	1	.386**	.446**	.238**	.188**	.254**	.289**	.354**	.339**	.360**	.371**	.311**	.359**	.331**	.381**	.433**	.626**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP3	Pearson Correlation	.399**	.396**	1	.388**	.247**	.194**	.278**	.257**	.356**	.241**	.386**	.286**	.260**	.297**	.317**	.341**	.353**	.582**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP4	Pearson Correlation	.376**	.446**	.388**	1	.238**	.269**	.346**	.371**	.456**	.241**	.350**	.374**	.285**	.474**	.366**	.328**	.397**	.866**
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP5	Pearson Correlation	.239**	.238**	.247**	.238**	1	.156**	.311**	.210**	.348**	.144	.198**	.234**	.265**	.299**	.223**	.170**	.259**	.490**
	Sig. (2-tailed)						.014	.000	.001	.000	.024	.002	.000	.000	.000	.000	.007	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP6	Pearson Correlation	.192**	.198**	.194**	.268**	.156**	1	.219**	.175**	.216**	.254**	.214**	.388**	.282**	.379**	.198**	.235**	.188**	.470**
	Sig. (2-tailed)				.000	.014		.001	.006	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.003	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP7	Pearson Correlation	.257**	.254**	.278**	.348**	.311**	.219**	1	.214**	.375**	.295**	.307**	.298**	.437**	.388**	.239**	.231**	.266**	.574**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP8	Pearson Correlation	.253**	.289**	.257**	.371**	.210**	.175**	.214**	1	.391**	.355**	.402**	.332**	.182**	.346**	.345**	.336**	.373**	.583**
	Sig. (2-tailed)				.000	.001	.006	.001		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP9	Pearson Correlation	.353**	.354**	.356**	.456**	.348**	.216**	.375**	.391**	1	.308**	.444**	.264**	.294**	.447**	.410**	.228**	.388**	.868**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP10	Pearson Correlation	.217**	.339**	.241**	.241**	.144	.254**	.295**	.355**	.308**	1	.307**	.343**	.300**	.375**	.237**	.323**	.384**	.545**
	Sig. (2-tailed)					.024	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP11	Pearson Correlation	.255**	.380**	.386**	.350**	.198**	.214**	.387**	.402**	.444**	.307**	1	.299**	.424**	.259**	.284**	.295**	.347**	.619**
	Sig. (2-tailed)				.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP12	Pearson Correlation	.289**	.371**	.386**	.374**	.234**	.388**	.268**	.332**	.264**	.343**	.299**	1	.362**	.447**	.360**	.304**	.411**	.813**
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP13	Pearson Correlation	.356**	.311**	.260**	.285**	.265**	.282**	.437**	.182**	.394**	.300**	.424**	.362**	1	.375**	.324**	.381**	.373**	.604**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP14	Pearson Correlation	.380**	.359**	.297**	.474**	.299**	.379**	.386**	.346**	.447**	.375**	.299**	.447**	.375**	1	.485**	.383**	.526**	.700**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP15	Pearson Correlation	.363**	.331**	.317**	.366**	.223**	.188**	.239**	.345**	.410**	.237**	.284**	.360**	.324**	.485**	1	.384**	.539**	.612**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP16	Pearson Correlation	.328**	.381**	.341**	.328**	.170**	.235**	.231**	.338**	.228**	.323**	.295**	.304**	.361**	.383**	.364**	1	.513**	.577**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
XP17	Pearson Correlation	.432**	.433**	.353**	.397**	.259**	.186**	.266**	.373**	.388**	.284**	.347**	.411**	.373**	.526**	.539**	.513**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
X	Pearson Correlation	.585**	.626**	.582**	.660**	.490**	.470**	.574**	.583**	.668**	.545**	.619**	.613**	.604**	.700**	.612**	.577**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Organizational Citizenship Behavior (Y)

		Correlations																		
		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	YP11	YP12	YP13	YP14	YP15	YP16	YP17	Y	
YP1	Pearson Correlation	1	.444**	.413*	.369*	.259*	.200*	.230*	.249**	.370**	.227**	.285**	.276**	.317**	.378**	.357**	.331**	.424**	.588**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP2	Pearson Correlation	.444**	1	.385*	.439**	.236*	.196*	.253**	.282**	.363**	.337**	.381**	.370**	.302**	.350**	.328**	.366**	.446**	.625**	
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP3	Pearson Correlation	.413*	.385**	1	.368**	.244*	.186*	.266**	.240**	.367**	.232**	.410**	.287**	.244**	.281**	.318**	.350**	.366**	.580**	
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP4	Pearson Correlation	.369**	.439**	.388**	1	.240*	.273**	.342**	.371**	.459**	.243**	.366**	.368**	.273**	.472**	.358**	.324**	.480**	.655**	
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP5	Pearson Correlation	.259**	.236**	.244**	.240**	1	.162*	.302**	.212*	.359**	.150*	.219**	.232**	.249**	.301**	.221**	.173**	.265**	.464**	
	Sig. (2-tailed)						.010	.000	.001	.000	.019	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP6	Pearson Correlation	.200*	.196*	.188*	.273**	.162*	1	.211**	.178**	.215**	.252**	.231**	.385**	.276**	.383**	.197**	.227**	.186**	.470**	
	Sig. (2-tailed)							.001	.005	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.003	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP7	Pearson Correlation	.230**	.253**	.268**	.342**	.302**	.211**	1	.210**	.365**	.286**	.319**	.268**	.442**	.382**	.238**	.224**	.264**	.564**	
	Sig. (2-tailed)								.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP8	Pearson Correlation	.248**	.282**	.340**	.371**	.212*	.210**	.210**	1	.392**	.358**	.419**	.325**	.172**	.345**	.338**	.334**	.375**	.578**	
	Sig. (2-tailed)									.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP9	Pearson Correlation	.370**	.363**	.367**	.458**	.358**	.215**	.365**	.392**	1	.307**	.475**	.273**	.289**	.451**	.419**	.233**	.396**	.677**	
	Sig. (2-tailed)										.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP10	Pearson Correlation	.227**	.337**	.232**	.243**	.150*	.252**	.286**	.358**	.307**	1	.325**	.341**	.291**	.378**	.234**	.315**	.284**	.544**	
	Sig. (2-tailed)											.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP11	Pearson Correlation	.285**	.381**	.416**	.366**	.219**	.231**	.319**	.419**	.475**	.325**	1	.319**	.433**	.274**	.304**	.321**	.376**	.645**	
	Sig. (2-tailed)												.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP12	Pearson Correlation	.276**	.370**	.287**	.366**	.232**	.365**	.268**	.325**	.273**	.341**	.319**	1	.354**	.438**	.356**	.309**	.423**	.611**	
	Sig. (2-tailed)													.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP13	Pearson Correlation	.317**	.302**	.244**	.273**	.246**	.274**	.442**	.172**	.289**	.291**	.433**	.354**	1	.359**	.314**	.357**	.376**	.589**	
	Sig. (2-tailed)								.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP14	Pearson Correlation	.376**	.350**	.291**	.472**	.301**	.383**	.382**	.345**	.451**	.378**	.274**	.438**	.359**	1	.476**	.380**	.532**	.895**	
	Sig. (2-tailed)															.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP15	Pearson Correlation	.357**	.325**	.318**	.358**	.221**	.197**	.236**	.338**	.419**	.234**	.384**	.358**	.314**	.476**	1	.370**	.552**	.611**	
	Sig. (2-tailed)																.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP16	Pearson Correlation	.331**	.386**	.350**	.324**	.173**	.227**	.224**	.334**	.233**	.315**	.321**	.309**	.357**	.380**	.370**	1	.522**	.580**	
	Sig. (2-tailed)					.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
YP17	Pearson Correlation	.424**	.446**	.396**	.400**	.265**	.186**	.264**	.375**	.396**	.284**	.376**	.423**	.376**	.532**	.552**	.522**	1	.886**	
	Sig. (2-tailed)					.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
Y	Pearson Correlation	.588**	.625**	.590**	.655**	.404**	.470**	.564**	.578**	.677**	.544**	.646**	.611**	.589**	.895**	.611**	.580**	.688**	1	
	Sig. (2-tailed)																			
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas

### 1. Efikasi Diri (X)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.889	17

### 2. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.889	17

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		248
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.26570442
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.057
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.188
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	4429.306	24	184.554	6.912	.000
		Linearity	3534.611	1	3534.611	132.384	.000
		Deviation from Linearity	894.695	23	38.900	1.457	.087
	Within Groups	5954.033	223	26.700			
Total			10383.339	247			

## Analisis Regresi

		Unstandardized B
Model		B
1	(Constant)	32.256
	X	.586

a. Dependent Variable: Y

## Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.256	4.061		7.942	.000
	X	.586	.052	.583	11.268	.000

a. Dependent Variable: Y

## Uji R-SQUARE

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 <sup>a</sup>	.340	.338	5.276

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

## Dokumentasi Riset

### Observasi



## Penyebaran Kuesioner



## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Wellaa Syamkhotsaa
2. Tempat & Tanggal Lahir : Semarang, 03 September 2002
3. Alamat Rumah : Jl. Maulana Malik Ibrahim No. 04 Rt 03/03, Kel. Tambakaji, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang.
4. No. HP : 081802053772
5. E-mail : [2103036034@student.walisongo.ac.id](mailto:2103036034@student.walisongo.ac.id)

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
  - a. MI Al-Khoiriyyah 02 Kota Semarang
  - b. MTs NU Banat Kudus
  - c. MA NU Banat Kudus
  - d. UIN Walisongo Semarang, Prodi Manajemen Pendidikan Islam
2. Pendidikan Non-Formal
  - a. Pondok Pesantren Putri Al- Asnawiyyah Kota Kudus
  - b. Pondok Pesantren Yanabiiul ‘Ulum Warrahmah Kota Kudus

### C. Riwayat Organisasi

1. Persatuan Santri Semarang Kudus Periode 2021-2022
2. HMJ MPI UIN Walisongo Semarang Periode 2022-2024
3. PMII Rayon Abdurrahman Wahid Masa Juang 2022-2024
4. DEMA FITK UIN Walisongo Semarang Periode 2023-2024

Semarang, 26 Desember 2024



Wellaa Syamkhotsaa  
NIM: 2103036034