

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOUR (OCB)* DAN KOHESIVITAS KELOMPOK TERHADAP  
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KOTA  
PROBOLINGGO**

**TESIS**

**Oleh:**

**RIZKA AYU MARYANTI  
NIM. 220106210032**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2024**

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOUR (OCB)* DAN KOHESIVITAS KELOMPOK TERHADAP  
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KOTA  
PROBOLINGGO**

**TESIS**

Diajukan Kepada  
Pascasarjana Universitas Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan  
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam (M. Pd)

Oleh:

**RIZKA AYU MARYANTI  
NIM. 220106210032**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Probolinggo” yang disusun oleh Rizka Ayu Maryanti (220106210032) ini telah diperiksa secara keseluruhan dan disetujui oleh tim pembimbing untuk diajukan kepada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diuji dalam Sidang Tesis.

Batu, 3 Juni 2024

Pembimbing I



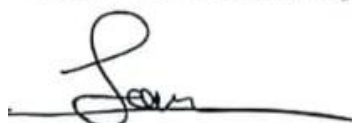
**Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.**  
NIP.19720420200212003

Pembimbing II



**Dr. H. Mulyono, MA.**  
NIP. 196606262005011003

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam



**Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.**  
NIP. 198010012008011016

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizka Ayu Maryanti

NIM : 220106210032

Program Studi : Magister (S-2) Manajemen Pendidikan Islam

Institusi : Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik  
Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa proposal tesis yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Probolinggo” benar-benar diselesaikan oleh yang membuat pernyataan dan tidak terdapat karya atau pendapat orang lain, kecuali secara tertulis jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka sebagai sumber yang dikutip.

Batu, 7 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Rizka Ayu Maryanti

NIM. 220106210032

## LEMBAR PENGESAHAN

Naskah tesis dengan judul “Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), dan Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Probolinggo” yang disusun oleh Rizka Ayu Maryanti (220106210032) ini telah diuji pada tanggal 14 Juni 2024.

Dewan Penguji:

Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd.  
NIP. 1980100120008011016



Penguji Utama

Dr. Muhammad Amin Nur, M.A  
NIP. 197501232003121003



Ketua/Penguji

Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag  
NIP. 19720420200212003



Pembimbing I/Penguji

Dr. H. Mulyono, M. A  
NIP. 196606262005011003



Pembimbing II/ Sekretaris

Mengetahui

Direktor Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. N. W. Wandmurni, M. Pd. Ak.  
NIP. 196903032000031002

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur senantiasa kupanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat yang kian tiada terhitung yang dapat kita rasakan hingga detik ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada beliau Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita pada nikmatnya kehidupan yakni dengan adanya Islam dan iman. Tesis ini ku persembahkan untuk:

1. Suami saya, Hanifudin Soleh, S. Pd. Orang tua saya Alm. Bpk. Subhan dan Ibu Suharti, Bpk. Jamal dan Ibu Khusiati dan keluarga besar saya yang senantiasa mendo'akan dan selalu mendukung saya dalam mengenyam pendidikan.
2. Dosen pembimbing I, Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag., dan Dosen Pembimbing II, Dr. H. Mulyono, M.A, atas bimbingan dalam penulisan proposal tesis ini.

## MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا<sup>١</sup>

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya

(Q.S. Al-Baqarah: 286)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Qur'an Hafalah dan Terjemah (Q.S. Al-Baqarah: 286), (Jakarta: Almahira, 2017).

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan iringan puji syukur senantiasa patut kita haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat yang kian tiada terhitung yang dapat kita rasakan hingga detik ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada beliau Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita pada nikmatnya kehidupan yakni dengan adanya Islam dan iman.

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal tesis ini, khususnya kepada:

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA dan para Wakil Rektor.
2. Direktur Pasca sarjana, Prof, Dr. H. Wahid murni, M. Pd. Atas semua layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd atas motivasi, bimbingan dan arahan, serta kemudahan pelayanan selama studi.
4. Semua staf pengajar atau dosen dan semua staf TU Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan- kemudahan selama menyelesaikan studi.
5. Semua sivitas MAN Kota Probolinggo, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, dan guru-guru yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam penelitian.
6. Teman-teman Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu saling mendukung satu sama lain, membantu *sharing* dalam menyelesaikan proposal tesis.

Batu, 3 Juni 2024

Penulis



Rizka Ayu Maryanti



## ABSTRAK

**Maryanti, Rizka Ayu. 2024.** Pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Probolinggo. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing I: Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag., Pembimbing II: Dr. H. Mulyono, M. A.

**Kata Kunci:** *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Kohesivitas Kelompok, Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru dipengaruhi oleh tiga variabel, individual, organisasi dan psikologi. Hal ini sejalan dengan variabel dalam penelitian ini, yakni *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kohesivitas Kelompok.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy*, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Probolinggo.

Untuk mengumpulkan data dan menggambarkan hasil secara rinci, maka, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan teknik kuesioner, dan dokumentasi. Populasi berjumlah 102 orang, sampel 81. Teknik analisis data meliputi *Outer Model* dan *Inner Model* serta *Bootstrapping*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif signifikan *Self Efficacy* terhadap kinerja guru dengan nilai t-statistik sebesar  $3.965 > 1.991$  (t-tabel) dan p-value  $0.000 < 0.05$ . (2) Terdapat pengaruh Positif signifikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja guru dengan t-statistik sebesar  $1.998 > 1.991$  (t-tabel dan p-value  $0.048 < 0.05$ ). (3) Terdapat pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru dengan nilai t-statistik sebesar  $3.035 > 1.991$  (t-tabel) dan p-value  $0.002 < 0.05$ . (4) Terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai t-statistik untuk variabel kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah sebesar  $14.296 > 1.991$  (t-tabel) dan p-value  $0.000 < 0.05$ . (5) Terdapat pengaruh tidak langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai p-value  $0.045 < 0.05$ . (6) *Self efficacy* dan kohesivitas kelompok mempengaruhi kinerja guru sebanyak 73,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor salah satunya yakni indikator strength (kekuatan) dalam self efficacy dan indikator kerjasama kelompok dalam variabel kohesivitas kelompok. Dengan adanya kekuatan yang ada pada diri guru dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dan kerja sama antar kelompok yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

## ABSTRACT

**Maryanti, Rizka Ayu. 2024.** The Influence of Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Group Cohesiveness on Teacher Performance in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Probolinggo City. Thesis, Islamic Education Management Master's Study Program. Postgraduate at Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor I: Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag., Supervisor II: Dr. H. Mulyono, M.A.

**Keywords: Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Group Cohesiveness, Teacher Performance**

Teacher performance is the result of work or work performance carried out by a teacher based on the ability to manage teaching and learning activities. Teacher performance is influenced by three variables, individual, organizational and psychological. This is in line with the variables in this research, namely Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Group Cohesiveness.

This research aims to analyze the influence of self-efficacy, organizational citizenship behavior (OCB) and group cohesiveness on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Probolinggo City.

To collect data and describe the results in detail, this research uses a quantitative approach with the type of explanatory research. Data collection was carried out using questionnaire techniques and documentation. The population is 102 people, sample 81. Data analysis techniques include Outer Model and Inner Model as well as Bootstrapping.

The research results show that: (1) There is a significant positive influence of Self Efficacy on teacher performance with a t-statistic value of  $3,965 > 1,991$  (t-table) and a p-value of  $0.000 < 0.05$ . (2) There is a significant positive influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on teacher performance with t-statistics of  $1.998 > 1.991$  (t-table) and p-value  $0.048 < 0.05$ . (3) There is a significant positive influence of group cohesiveness on teacher performance with grades t-statistic of  $3.035 < 1.991$  (t-table) and p-value  $0.002 < 0.05$  (4) There is an influence of group cohesiveness on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with the t-statistic value for the group cohesiveness variable on Organizational Citizenship Behavior (OCB). is  $14,296 < 1,991$  (t-table) and p-value  $0.000 < 0.05$  (5) There is an indirect effect of group cohesiveness on teacher performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a p-value of  $0.045 < 0.05$  group efficacy and cohesiveness influence teacher performance by 73.9% and the remainder is influenced by other variables. This is due to several factors, one of which is the strength indicator in self-efficacy and the group cooperation indicator in the group cohesiveness variable. With the strength that exists within the teacher in carrying out the tasks and responsibilities given and good cooperation between groups, it will also produce good performance.

## خلاصة

ماريانتي، رزقا أبو. 2024. تأثير الكفاءة الذاتية وسلوك المواطنة التنظيمية والتماسك الجماعي على أداء المعلم في المدرسة الحكومية بمدينة بروبولينغو عالية. أطروحة، برنامج دراسة الماجستير في إدارة التربية الإسلامية. دراسات عليا في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف الأول: البروفيسور. دكتور. الحج. منير العابدين. ماجستير الدين المشرف الثاني: دكتور. الحج. مولينو، ماجستير في الآداب

### الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، سلوك المواطنة التنظيمية، التماسك الجماعي، أداء المعلم

أداء المعلم هو نتيجة العمل أو أداء العمل الذي يقوم به المعلم بناءً على القدرة على إدارة أنشطة التدريس والتعلم. يتأثر أداء المعلم بثلاثة متغيرات فردية وتنظيمية ونفسية. وهذا يتوافق مع متغيرات هذا البحث وهي الكفاءة الذاتية، وسلوك المواطنة التنظيمية، والتماسك الجماعي.

يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير الكفاءة الذاتية وسلوك المواطنة التنظيمية والتماسك الجماعي على أداء المعلمين في المدرسة العالية نيجري بروبولينجو

ولجمع البيانات ووصف النتائج بالتفصيل، يستخدم هذا البحث المنهج الكمي مع نوع البحث التفسيري. تم جمع البيانات باستخدام تقنيات الاستبيان والوثائق. يبلغ عدد السكان 102 شخصاً، والعينة 81. وتشمل تقنيات تحليل البيانات النموذج الخارجي والنموذج الداخلي بالإضافة إلى عملية تقييم الأهمية

أظهرت نتائج البحث ما يلي: (1) هناك تأثير إيجابي كبير للكفاءة الذاتية على  $p < 0.000 < 0.05$  وقيمة (t جدول) تبلغ  $3,965 < t < 1,991$  إحصائية أداء المعلم بقيمة تبلغ t هناك تأثير إيجابي كبير لسلوك المواطنة التنظيمية على أداء المعلم مع إحصائية (2) تبلغ  $0.048 < 0.05$ . (3) هناك تأثير إيجابي كبير p وقيمة (t جدول)  $1.991 < 1.998$  (t جدول) تبلغ  $3,035 > t > 1,991$  لتماسك المجموعة على أداء المعلم مع قيمة إحصائية هناك تأثير لتماسك المجموعة على سلوك المواطنة التنظيمية (4)  $0.002 < 0.05$  p وقيمة لمتغير تماسك المجموعة على سلوك المواطنة التنظيمية t حيث تبلغ القيمة الإحصائية يوجد تأثير غير مباشر (5)  $0.000 < 0.05$  p والقيمة (t جدول)  $14,296 > 1.991$  بقيمة p  $0.045$  للتماسك الجماعي على أداء المعلم من خلال سلوك المواطنة التنظيمية تؤثر الكفاءة الذاتية والتماسك الجماعي على أداء المعلم بنسبة 73.9% ويتأثر (6)  $< 0.05$  الباقي ويعود ذلك إلى عدة عوامل أحدها مؤشر القوة في الكفاءة الذاتية ومؤشر التعاون الجماعي في متغير التماسك الجماعي مع القوة الموجودة لدى المعلم في القيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة به والتعاون الجيد بين المجموعات سيؤدي إلى نتائج وأداء جيد أيضاً

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAC .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK BAHASA ARAB.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Hipotesis Penelitian .....	12
F. Asumsi Penelitian.....	14
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	15
H. Orisinalitas Penelitian.....	16

I. Definisi Operasional .....	20
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>25</b>
A. Self Efficacy .....	25
B. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	34
C. Kohesivitas Kelompok.....	44
D. Kinerja Guru.....	51
E. Pengaruh Antar Variabel .....	58
F. Kerangka Berpikir .....	62
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>65</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	65
B. Lokasi Penelitian .....	65
C. Populasi dan Sampel.....	66
D. Data dan Jenis Data .....	69
E. Teknik Pengumpulan Data.....	70
F. Instrumen Penelitian .....	72
G. Teknik Analisis Data .....	76
H. Uji Hipotesis.....	78
<b>BAB IV HASIL PAPARAN DATA .....</b>	<b>84</b>
A. Gambaran Umum Responden .....	84
B. Deskripsi Fariabel.....	85
C. Pengujian Outer Model.....	93
D. Pengujian Inner Model .....	101
E. Uji Hipotesis.....	104

<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>109</b>
A. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo .....	109
B. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo .....	114
C. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo.....	117
D. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap OCB di MAN Kota Probolinggo.....	121
E. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru melalui OCB di MAN Kota Probolinggo .....	122
F. Variabel Dominan dalam Mempengaruhi Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo.....	123
<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>129</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>135</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian.....</b>	<b>16</b>
<b>Tabel 3.1 Jumlah Populasi.....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 3.2 Jumlah Sampel.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 3.3 Alternatif Jawaban .....</b>	<b>73</b>
<b>Tabel 3.4 Variabel dan Indikator .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 3.5 Distribusi Interpretasi .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabel 3.6 Kriteria Penelitian PLS .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden.....</b>	<b>84</b>
<b>Tabel 4.2 Distribusi Pendidikan Responden .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel X1.....</b>	<b>85</b>
<b>Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel X2.....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel X3.....</b>	<b>88</b>
<b>Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Y .....</b>	<b>90</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas sebelum modifikasi.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas setelah modifikasi .....</b>	<b>96</b>
<b>Tabel 4.9 Cross Loading Factor .....</b>	<b>97</b>
<b>Tabel 4.10 Nilai AVE .....</b>	<b>98</b>
<b>Tabel 4.11 Nilai Composite Reliability .....</b>	<b>100</b>
<b>Tabel 4.12 Nilai Cronbach Alpha .....</b>	<b>100</b>
<b>Tabel 4.13 Nilai R-Square.....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian .....</b>	<b>56</b>
<b>Gambar 4.1 Validity Convergen sebelum modifikasi.....</b>	<b>93</b>
<b>Gambar 4.2 Model PLS setelah dimodifikasi.....</b>	<b>95</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan kompetensi yang saat ini bersifat global juga terjadi dalam dunia pendidikan. Hal ini ditandai dengan adanya perubahan dan perkembangan sistem pembelajaran yang menyebabkan banyak lembaga pendidikan yang melakukan restrukturisasi. Hal ini akan mendorong terjadinya perubahan. Sumber daya manusia akan menjadi salah satu elemen yang penting dalam perubahan dan perkembangan sistem pembelajaran tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia masih menjadi sorotan lembaga pendidikan untuk tetap bertahan dan terus bersaing di era globalisasi ini. Sumber daya manusia memiliki kendali atas keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi ini sudah semakin ketat, sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif lagi. Keberadaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan menjadi ujung tombak lembaga pendidikan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Oleh karena itu lembaga pendidikan harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan lembaga pendidikannya.

Hal yang mendasar yang perlu diperhatikan lembaga pendidikan yaitu kinerja guru dan etos kerja. Kinerja dan etos kerja merupakan dua

faktor yang saling mendukung dalam berkembangnya guru di lembaga pendidikan.

Menurut Tasmara etos kerja merupakan kepribadian seseorang dan cara seseorang tersebut mengekspresikan, memandang, meyakini dan juga memberikan makna sesuatu, yang mendorong seseorang dalam bertindak dan meraih hal yang optimal.<sup>2</sup> Dimana etos kerja adalah suatu hal yang mendasar dalam diri seorang, yang mana etos kerja terbentuk dari sifat naluriah seorang manusia yang didorong oleh lingkungan tempat dia berada. Sehingga etos kerja merupakan suatu hal yang mendorong seseorang dalam bertindak. Etos kerja juga mempengaruhi hasil kinerja guru. Jika guru memiliki etos kerja yang baik, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya ketika guru memiliki etos kerja yang kurang baik, maka akan mempengaruhi terhadap kinerjanya juga. Baik tidaknya kinerja guru akan dinilai melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Dalam Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1843 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru Madrasah, yakni:

“PKG adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya”.<sup>3</sup>

PKG dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja guru, guna mewujudkan guru yang profesional, bermartabat sesuai dengan

---

<sup>2</sup> T, Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: PT Spirit Mahadika, 2005), 32.

<sup>3</sup> Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1843 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru Madrasah, 4.

amanat regulasi dan sekaligus membantu perkembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Menurut Burhanudin, mengemukakan kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.<sup>4</sup> Guru diharuskan memiliki kinerja yang baik, karena dengan kinerja yang baik maka akan menghasilkan produk prestasi belajar siswa yang bermutu juga.

Kinerja akan dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعْجَابٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ ۝

بِمَا تَعْمَلُونَ ۝

Yang artinya: Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.<sup>5</sup>

Ayat ini menjadi bukti bahwa Al-Qur'an memandang kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun, seringkali hasil kerja guru di Indonesia masing rendah dan guru belum melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dikemukakan oleh Gubernur Lemhannas RI dalam

---

<sup>4</sup> Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi aksara, 2007), 1.

<sup>5</sup> Al-qur'an dan terjemahan surat Al-Hasyr ayat 18

Survei Ikatan Guru Indonesia, menyebutkan bahwa 60% guru di Indonesia memiliki kemampuan yang sangat buruk terutama dalam penggunaan teknologi. Hal ini dipengaruhi oleh kurang siapnya guru dan pola pengajaran yang belum berubah di era disrupsi ini.<sup>6</sup> Pendidikan di era disrupsi ini terus menuntut guru untuk berkembang dan melaksanakan perubahan agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Oleh karena itu pemerintah melalui PGRI, Kemendikbud, dan Kemenag selalu berupaya melakukan program peningkatan kinerja guru dengan sistem Platform Merdeka Mengajar (PMM). Pengelolaan kinerja guru pada PMM merupakan alat bantu yang memudahkan guru untuk menentukan sasaran kinerja yang lebih kontekstual sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan dan pengembangan karir guna peningkatan kualitas pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.<sup>7</sup> Hal ini tentu menjadi salah satu solusi yang diberikan pemerintah kepada lembaga pendidikan guna terus meningkatkan kinerja gurunya.

Menurut Teori Gibson dalam Supardi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yakni variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi.<sup>8</sup> Dalam kaitannya dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kontribusi individu yang diluar tugas dan peran di tempat kerja (*Organizational Citizenszhip Behavior*). Variabel

---

<sup>6</sup> Letjen TNI (Purn) Agus Widjojo, Seminar PPSA 23 Lemhannas RI, Roadmap Sistem Pendidikan Alternatif dalam Pusaran Pandemi dan Perkembangan Teknologi Menyambut Indonesia Emas 2045), 6 Oktober 2021.

<sup>7</sup> <https://pusatinformasi.guru.kemendikbud.go.id>

<sup>8</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014), 45.

organisasi meliputi: keadaan yang lekat antar anggota dalam kelompok atau organisasi (*Kohesivitas Kelompok*). Sedangkan variabel psikologi meliputi: kemampuan dan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai keberhasilan dalam situasi tertentu (*Self Efficacy*).

Dalam Variabel psikologi, yakni *Self Efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh keberhasilan. Menurut Lunenberg, *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>9</sup> *Self efficacy* sangatlah dibutuhkan dalam diri guru, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar lembaga pendidikan berjalan secara optimal dan kinerja guru juga akan meningkat.

Adapun dalam variabel individu yakni *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peran penting dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja, terutama dalam pendidikan. OCB merupakan perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas.

---

<sup>9</sup> Paulus, Endi, dan Sri, Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM, *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, Vol 2, (2), hal 2. <https://ejournal.unikama.ac.id>

Gibson juga berpendapat bahwa OCB sangat penting bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi.<sup>10</sup> Dalam lembaga pendidikan dengan adanya OCB ini bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas guru yang pada akhirnya juga akan memberikan kontribusi yang efektif pada lembaga pendidikan.

Sedangkan dalam variabel organisasi, yakni kohesivitas kelompok merupakan faktor-faktor yang dimiliki kelompok yang membuat anggota kelompok tetap menjadi anggota sehingga terbentuklah kelompok.<sup>11</sup> Kohesivitas penting bagi kelompok karena yang menyatukan beragam anggota menjadi suatu kelompok. Kohesivitas kelompok menjadi elemen yang sangat mempengaruhi kinerja kelompok. Dengan adanya perhatian anggota kelompok, bagaimana anggota kelompok saling menyukai satu dengan yang lain, kesamaan sikap, nilai-nilai, sifat dan sikap, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Dengan adanya perubahan di era globalisasi ini, maka guru pun dituntut untuk selalu mengikuti dan mengembangkan kompetensi diri agar kinerja yang dihasilkan semakin baik dan efektif bagi lembaga pendidikan. Hal ini bisa diperoleh melalui beberapa faktor tadi yakni, *Self efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kohesivitas kelompok. Yang dapat membantu seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya, agar lembaga pendidikan bisa mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

---

<sup>10</sup> Gibson, Ivancevich & Donnelly, *Perilaku, Struktur, Proses*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 94.

<sup>11</sup> Eko Meinarno dan Sarwono, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2018), 220.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah di kemukakan oleh Fauzan Ali dan Dewie dalam jurnalnya disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja. Pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri pada karyawan, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.<sup>12</sup>

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Endah dan Nur dalam jurnalnya mengemukakan bahwa makin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PG Kribet Baru Malang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah

---

<sup>12</sup> Fauzan Ali, Dewie Tri Wijayanti Wardoyo, Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajawa Milk Industri, TBK Surabaya Bagian Marketing), *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 9 (1), UNESA, 2021, 367.

diatur dalam *job description* dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.<sup>13</sup>

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Abdul Malik dalam jurnalnya menyatakan bahwa Kohesifitas Kelompok memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya Kab Sidoarjo. Maka semakin tinggi kohesifitas yang ada pada karyawan maka akan berdampak kepada semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada pada PT Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo.<sup>14</sup>

Penelitian ini dilaksanakan di MAN Kota Probolinggo. Di Kota Probolinggo memiliki dua Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yakni MAN 1 dan MAN 2 Kota Probolinggo. Dipilihnya MAN sebagai objek penelitian yakni karena MAN berada di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag). Selanjutnya MAN Kota Probolinggo telah terakreditasi A, yang tentunya dari hal tersebut bisa dilihat kualitas, kuantitas dan sarana prasarana yang ada di MAN. MAN Kota Probolinggo ini merupakan madrasah adiwiyata, dan menjadi madrasah rujukan studi tour bagi lembaga yang lain. MAN Kota Probolinggo juga memiliki ma'had sebagai tempat tinggal guna meningkatkan karakter religius peserta didiknya. MAN Kota Probolinggo juga memiliki SDM yang berkualitas, hal ini dibuktikan dengan berbagai even yang di ikuti dan dimenangkan oleh peserta dan guru di MAN se-Kota Probolinggo.

---

<sup>13</sup> Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul F. Pengaruh Organizational Citizenchip Behavior (OCB) terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan, *Industria: Jurnal dan Manajemen Agroindustri*, Vol 7 (2), 2018. 123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>

<sup>14</sup> Abdul Malik, Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kertas Rajasa Raya Kab. Sidoarjo, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 5, (4), 2017, 6.



Hal tersebut sangatlah menarik untuk diungkap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang ada di MAN Kota Probolinggo. Sehingga kinerja guru dapat dikembangkan lebih efektif lagi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti *self efficacy*, *organizational citizenship behaviour* (OCB), kohesivitas kelompok dan kinerja guru. Hal ini menarik untuk di bahas karena mengingat masih belum ada pembahasan mengenai ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam ranah pendidikan yang ada hanyalah dalam ranah perusahaan dan perindustrian. Dengan demikian peneliti tertarik untuk membahas ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam ranah pendidikan. Maka, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Self Efficacy, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB), dengan Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Probolinggo”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang diuraikan di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh positif signifikan *Self Efficacy* terhadap tingkat kinerja guru di MAN Kota Probolinggo?
2. Adakah pengaruh positif signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo?

3. Adakah pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo?
4. Adakah pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo?
5. Adakah pengaruh positif tidak langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo?
6. Apa yang menjadi variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut dapat dirumuskan tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa. Sedangkan secara rinci tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh positif signifikan *Self Efficacy* terhadap tingkat kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
2. Untuk menganalisa pengaruh positif signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
3. Untuk menganalisa pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

4. Untuk menganalisa pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.
5. Untuk menganalisa pengaruh positif tidak langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.
6. Untuk menganalisa variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan dan dimanfaatkan baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak, antara lain:

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja guru.

##### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

###### a. Bagi Kementerian Agama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Kementerian Agama dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala madrasah agar selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu memiliki upaya untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan guru tentang cara mengoptimalkan kinerjanya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperkaya informasi dalam hal *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, kohesivitas kelompok dan kinerja guru yang digunakan sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus menyempurnakan penelitian ini.

## **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dari penelitian ini berdasarkan kajian teori yang membahas tentang *self efficacy*, OCB, kohesivitas kelompok dan kinerja guru. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan dugaan sementara dan rangkuman dari kesimpulan teori-teori tersebut.

Hipotesis sendiri merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan. Secara umum hipotesis dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan hipotesis nol ( $H_0$ ). Hipotesis sangat diperlukan karena keberadaannya yang akan mengarahkan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk menguji kebenarannya.<sup>15</sup> z

Berdasarkan pembagian hipotesis tersebut maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif signifikan *Self Efficacy* terhadap tingkat kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
2. Ada pengaruh positif signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
3. Ada pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
4. Ada pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.
5. Ada pengaruh positif tidak langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.
6. *Self Efficacy* adalah variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

---

<sup>15</sup> Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 7.

Sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh positif signifikan *Self Efficacy* terhadap tingkat kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
2. Tidak ada pengaruh positif signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
3. Tidak ada pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
4. Tidak ada pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.
5. Tidak ada pengaruh positif tidak langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.
6. *Self Efficacy* tidak menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

#### **F. Asumsi Penelitian**

Penelitian ini termasuk klasifikasi penelitian korelasional, yakni penelitian yang berusaha menemukan hubungan antar variabel-variabel bebas dengan variabel-variabel terikat. Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan

data. Anggapan dasar disamping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian.<sup>16</sup>

Adapun dalam penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru. Karena kinerja guru bisa ditingkatkan melalui tiga variabel: yakni variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi.
2. Gambaran tentang *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* (OCB), kohesivitas kelompok dan kinerja guru pada obyek penelitian merupakan suatu kondisi yang dapat diamati, dirasakan dan dialami guru pada lokasi penelitian. Oleh karena itu, responden mampu memberikan penelitian obyektif terhadap situasi dan kondisi yang ada di lembaga pendidikannya, sehingga hasil penelitian ini bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian dapat dilaksanakan secara optimal dan fokus, maka perlu adanya ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada:

1. Lokasi Penelitian adalah seluruh Madrasah Aliyah Negeri yang berada di Kota Probolinggo, yakni MAN 1 dan MAN 2 kota Probolinggo.

---

<sup>16</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Pres, 2019), 39.

2. Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, antara lain yakni *self efficacy* sebagai variabel bebas (X1). Sedangkan untuk variabel bebas (X2) selanjutnya yakni *Organizational Citizenchip Behavior* (OCB), Untuk variabel bebas ketiga (X3) yakni kohesivitas kelompok. Dan untuk variabel terikatnya yakni kinerja guru (Y).

## **H. Orisinalitas Penelitian**

Orisinalitas penelitian merupakan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti yang lain dengan mendapatkan hasil yang empiris. Pada bagian ini akan dipaparkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki relevan dengan variabel-variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Tujuan dari orisinalitas penelitian ini yakni agar peneliti dapat melihat serta membandingkan antara penelitian yang peneliti lakukan dengan peneliti lain. Orisinalitas penelitian ini penting dilakukan untuk menghindari pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Dengan memaparkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang nantinya akan diketahui persamaan dan perbedaan antar peneliti. Berikut merupakan beberapa hasil dari penelitian terdahulu:

Riana Nur Safitri (2021). Jurnal dengan judul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Gur PNS di SMPN 1 Bulupesantrean)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kohesivitas Kelompok tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal



ini menunjukkan bahwa Kohesivitas Kelompok tidak bisa dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan OCB pada Guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren. (2) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak bisa dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan OCB pada Guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren. (3) Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap OCB guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren. Hal ini menunjukkan bahwa Self Efficacy dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan OCB pada Guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren. Setiap peningkatan Self Efficacy seorang guru akan diikuti dengan peningkatan OCB , artinya semakin tinggi Self Efficacy yang dirasakan guru akan meningkatkan OCB guru PNS SMPN 1 Buluspesantren. (4) Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap OCB pada Guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren.<sup>17</sup>

Chintya Ones Charli dan Rahmi (2023), jurnal dengan judul “Implementasi Organizational Citizenship Behaviour dan Kelelahan Emosional: Analisis Servant Leadership dan Self Efficacy Karyawan”, mengemukakan bahwa: Servant leadership tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional. Artinya rendahkan sikap servant leadership akan melemahkan kelelahan emosional seseorang dalam bekerja. Self efficacy

---

<sup>17</sup> Riana Nur Safitri, Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren), 2021, 11. [eprints.universitasputraangsa.ac.id](http://eprints.universitasputraangsa.ac.id)

berpengaruh terhadap kelelahan emosional. Artinya semakin baik self efficacy maka akan mampu meningkatkan kelelahan emosional dalam organisasi. Servant leadership berpengaruh terhadap OCB. Artinya jika sikap servant leadership meningkat akan mampu meningkatkan OCB Karyawan pada organisasi tersebut, self efficacy berpengaruh terhadap OCB. Artinya Self Efficacy akan mampu meningkatkan OCB. Kelelahan emosional berpengaruh terhadap OCB Artinya ketika kelelahan emosional meningkat maka OCB akan meningkat. Servant leadership tidak berpengaruh terhadap OCB dengan kelelahan emosional sebagai variabel intervening. Sehingga dengan melemahkan servant leadership menuju kelelahan emosional akan mendorong OCB pada karyawan. Self Efficacy berpengaruh terhadap OCB dengan kelelahan emosional sebagai variabel intervening. Sehingga dengan melemahkan self efficacy menuju kelelahan emosional akan mendorong OCB pada karyawan.<sup>18</sup>

Dewani Agustin, dkk (2021), jurnal dengan judul “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli”, menyimpulkan bahwa: 1) Self efficacy mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan self efficacy dapat meningkatkan komitmen organisasional. 2) Self efficacy mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

---

<sup>18</sup> Chintya Ones Charli dan Rahmi, Implementasi Organizational Citizenship Behaviour dan Kelelahan Emosional: Analisis Servant Leadership dan Self Efficacy Karyawan, *Psyche 165 Journal*, Vol 15, (2), 2023, 50. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i2.228>

ini memberikan makna bahwa peningkatan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3) Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa meningkatnya komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. 4) Komitmen Organisasional mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan indikasi bahwa *self efficacy* harus menjadi perhatian dalam menciptakan tingkat komitmen organisasional yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>19</sup>

Selanjutnya untuk menjelaskan posisi peneliti dalam penelitian ini maka akan digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Orisinalitas Penelitian**

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Riana Nur Safitri “Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Guru PNS di SMPN 1 Bulupesantrean)”, Jurnal, 2021.	- Meneliti Variabel Kohesivitas kelompok, Self Efficacy, dan Organizational Citizenship Behaviour Penelitian Kuantitatif	- Objek penelitian pada MAN 2 Kota Probolinggo - Pada variabel X2 yakni kecerdasan emosional	Penulis meneliti - variabel Self Efficacy sebagai variabel bebas (X1), - Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai variabel bebas (X2) - Kohesivitas Kelompok sebagai variabel
2.	Chintya Ones Charli dan Rahmi	- Meneliti variabel	- Variabel Self	sebagai variabel

<sup>19</sup> Dewani Agustin dkk, Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli, *VALUES*, Vol 2 (3), 2021, 779.

	“Implementasi Organizational Citizenship Behaviour dan Kelelahan Emosional: Analisis Servant Leadership dan Self Efficacy Karyawan”, Jurnal, 2023, <i>Psyche</i> 165 <i>Journal</i> .	OCB dan Self Efficacy	Efficacy sebagai (X1) Penelitian Kuantitatif Objek Penelitian	bebas (X3) - kinerja guru sebagai variabel terikat (Y), - lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Probolinggo.
3.	Dewani Agustin, dkk, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli”, 2021, Jurnal, VALUES.	Meneliti tentang self efficacy (X1) Pendekatan penelitian kuantitatif	Pada variabel bebas X2, dan Y Objek Penelitian	

## I. Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan untuk mempermudah dalam pengambilan data. Dengan adanya definisi operasional maka akan semakin memperjelas ruang lingkup dari variabel penelitian. Adapun definisi operasional dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

### 1. *Self Efficacy*

*Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Dalam penelitian ini dimensi dari self efficacy yakni:

a. *Level/magnitude* (tingkatan)

Mengukur keyakinan gur mengenai kemampuannya dalam menghadapi kesulitan dan tanggung jawab yang diembannya dalam berbagai variasi kompleksitasnya.

b. *Generality* (keumuman)

Meliputi keyakinan diri guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya pada semua aktivitas serta mampu menguasai situasi.

c. *Strength* (Kekuatan)

Dapat diukur dengan tingkat kepastian guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diembannya serta dapat memperoleh hasil positif.

**2. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Menurut Allison indikator dari OCB adalah *Altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness dan civic virtue*.

a. *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.

b. *Courtesy*, perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan.

- c. *Sportsmanship*, sportivitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal di tempat kerja.
- d. *Conscientiousness*, melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.
- e. *Civic virtue*, dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.

### **3. Kohesivitas Kelompok**

Kehosevitas kelompok merupakan kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain. Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain.

Adapun dimensi dari kohesivitas kelompok yakni:

Forsyth mengemukakan bahwa ada empat dimensi kohesivitas kelompok, yaitu:

- a. Kekuatan sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

- b. Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok

adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

c. Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik

d. Kerja sama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

#### **4. Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam proses pembelajaran dengan menyajikan kompetensi yang dimiliki guru sebagai pendidik sekaligus pengajar. Dalam penelitian ini kinerja guru dapat diukur melalui instrument penilaian kinerja guru yakni:

a. Perencanaan pembelajaran

- 1) memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
- 2) menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
- 3) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
- 4) memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran

b. Pelaksanaan pembelajaran

- 1) memulai pembelajaran dengan efektif
- 2) penguasaan materi pelajaran
- 3) pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif
- 4) Pemanfaatan sumber belajar/media dalam pembelajaran
- 5) Keterlibatan siswa dalam pembelajaran
- 6) Penggunaan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran
- 7) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif

c. Evaluasi

- 1) Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik
- 2) Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu.
- 3) Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan pelajaran.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. *Self Efficacy*

##### 1. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura *self efficacy* adalah suatu keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya.<sup>20</sup> Alwisol mengungkapkan *self efficacy* adalah penilaian diri yang dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan.<sup>21</sup> Efikasi ini berbeda dengan inspirasi atau cita-cita, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi ini menggambarkan penilaian kemampuan.

Adapun menurut Kreitner mengatakan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu.<sup>22</sup> Dengan kata lain *self efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas-tugasnya. Keyakinan *self efficacy* juga mempengaruhi cara atas pilihan tindakan seseorang, seberapa banyak upaya yang mereka lakukan, seberapa lama mereka akan tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan

---

<sup>20</sup> Bandura, *Self Efficacy: The Exercise Control*, Terjemahan Fathoni, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 46.

<sup>21</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: UMM Pres, 2004), 344.

<sup>22</sup> Kreitner, Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw-Hill, 2010).

mereka menghadapi kemalangan, seberapa jernih pikiran mereka merupakan rintangan diri atau bantuan diri, seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka dalam meniru tuntutan lingkungan dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan yang mereka wujudkan.

*Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuai dalam sekitarnya.

Menurut Gibson mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam.<sup>23</sup> Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai manusia. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, seseorang tersebut akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah persepsi mengenai kemampuan diri sendiri yang mengacu kepada keyakinan dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain *self efficacy*, Maslow juga mengemukakan bahwa *self actualization* dapat dicapai ketika manusia berada pada pengalaman

---

<sup>23</sup> Ibid, Gibson, 120.

puncak, maka manusia tersebut bisa dikatakan telah mencapai kesempurnaan hidupnya. Kesempurnaan hidup yang dimaksud oleh Maslow disini adalah ketika manusia berada pada kondisi terbaik, diliputi rasa khidmad, kebahagiaan yang mendalam dengan berbagai sebab. Inilah yang disebut Maslow sebagai *self actualization* dalam teorinya. Dalam *self actualization* Maslow mengatakan ada tiga hal mendasar yang dibutuhkan manusia, yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan memiliki-kasih sayang.<sup>24</sup>

Sedangkan David McClland dalam teorinya mengembangkan suatu bentuk motivasi yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi ini kebutuhan yang diperoleh sejak kecil dan terus dikembangkan pada saat seseorang menginjak dewasa. McClland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta dukungan oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Ada tiga bentuk kebutuhan, yakni: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.<sup>25</sup>

## **2. *Self Efficacy* dalam Perspektif Islam**

*Self Efficacy* merupakan penilaian terhadap kemampuan yakni seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kapasitas dan kompetensi

---

<sup>24</sup> Moh. Ziyatul Haq Annajih, Ishlakhatu S, Taufik, Konsep Self-Actualized Abraham Maslow: Perspektif Psikologi Sufistik, Edu Consilium: Jurnal BK Pendidikan Islam, Vol 4, (1), 2023, 43-52. Doi:10.19105/ec.v1i1.1808

<sup>25</sup> Muhammad Ridho,z Teori Motivasi McClland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI, *PALAPA: Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, Vol 8 (1), 2020, 1-16. <http://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/palapa>

yang dimilikinya untuk bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Konsep yang dikemukakan oleh Bandura tersebut sebenarnya telah dijelaskan dalam al-Qur'an dan berkaitan dengan konsep keimanan.<sup>26</sup>

Dalam al-Qur'an, Allah berfirman di dalam berbagai surat yang memerintahkan hamba-Nya untuk senantiasa yakin, teguh dan tidak bersikap lemah dalam menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Dalam hal ini keyakinan tersebut disandarkan kepada keimanan seseorang kepada Allah.

Adapun konsep *self efficacy* dalam al-Qur'an memiliki keterkaitan dengan konsep *uluhiyah*. Adapun hal-hal yang terkandung dalam konsep keimanan pada *self efficacy* meliputi:

- a. Keyakinan seseorang kepada Allah dan harapannya terhadap rahmat pertolongan-Nya
- b. Adanya keterlibatan Allah dalam usaha manusia
- c. Keberhasilan yang semata-mata berasal dari Allah

Hal-hal di atas dijelaskan dalam al-Qur'an dengan keyakinan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seperti firman Allah dalam surat Al-Anfal Ayat 12:

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَتَبَيَّنُوا الَّذِينَ آمَنُوا سَأَلْتَنِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ  
كَفَرُوا الرُّعْبَ فَاضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ<sup>٢٦</sup>

---

<sup>26</sup> Noornajihan, J, "Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat", *GJAT*, Vol 4 (2), Fakulti Pengajian Quran dan Sunah, Universiti Sains Islam Malaysia, 79.

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku bersamamu. Maka, teguhkanlah (pendirian) orang-orang yang beriman. Kelak Aku akan menimpakan rasa takut ke dalam hati orang-orang yang kufur. Maka, tebaslah bagian atas leher mereka dan potonglah tiap-tiap ujung jari mereka. (Q.S Al-Anfal: 12)<sup>27</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang pentingnya keteguhan dan keyakinan pendirian umat Islam pada saat menghadapi perang Badar. Dalam ayat tersebut Allah memerintahkan kepada manusia untuk meneguhkan dan meyakinkan hati. Keyakinan seseorang berkaitan dengan keimanan, berangkat dari keimanan tersebut seorang individu yang selalu menyertakan Allah dalam setiap usahanya serta mengharap pertolongan-Nya, dan selalu meyakini bahwa setiap keberhasilan diri berasal dari Allah, maka ia akan memiliki self efficacy yang baik.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

Efikasi erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal maupun eksternal. Menurut Ghufro dan Risnawati efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber sebagai berikut:<sup>28</sup>

#### **a. Pengalaman keberhasilan**

Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian

---

<sup>27</sup> Q.S Al-Anfal ayat 12

<sup>28</sup> M. Gufro dan N, R Risnawati, *Teori-Teori Psikologi*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2014), 7 – 10.

keberhasilan, dampak negative dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang.

b. Pengalaman orang lain

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan

c. Persuasi verbal

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang langsung dialami atau diamati individu.

d. Keadaan fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu

tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu

#### **4. Fungsi *Self Efficacy***

Menurut Bandura fungsi dari *self efficacy* ini adalah sebagai berikut:<sup>29</sup>

- a. Menumbuhkan dan mengembangkan daya psikologis seseorang seperti motivasi, minat dan perhatian untuk mencapai prestasi karir yang maksimal
- b. Menumbuhkan dan mengembangkan ketahanan seseorang dalam menghadapi kendala dan problem-problem yang menghambat dirinya dalam melakukan pekerjaan, serta mampu meningkatkan kreativitas seseorang untuk mengubah hambatan-hambatan tersebut menjadi peluang yang harus direbut.
- c. Menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi seseorang dalam menentukan cara atau strategi yang harus ditempuh untuk mencapai prestasi yang baik.
- d. Membangun komitmen seseorang terhadap suatu harapan dan tugas-tugas yang harus dilakukan serta meningkatkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan yang diembannya.

#### **5. Indikator *Self Efficacy***

Menurut Indrawati *self efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi:<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Ibid, Bandura, 97.

a. Keyakinan akan kemampuannya

Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan akan merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

b. Kemampuan yang lebih baik dari orang lain

Karyawan akan yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, karyawan memahami prosedur kerja serta tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan

c. Tantangan Akan Pekerjaan

Karyawan merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

d. Kepuasan akan pekerjaan

Karyawan selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

---

<sup>30</sup> Yeni Indrawati, Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 2 (4), 2014, 12-24.



Sedangkan menurut Bandura, indikator self efficacy yakni sebagai berikut:<sup>31</sup>

d. *Level* atau *magnitude* (tingkatan)

Dimensi ini mengukur tingkat keyakinan seseorang mengenai kemampuannya menghadapi kesulitan atau tanggung jawab yang diembannya.

e. *Generality* (keumuman)

Pada dimensi ini meliputi keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya pada semua aktivitas

f. *Strenght* (kekuatan)

Dimensi kekuatan ini meliputi ketahanan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Seseorang yang memiliki dimensi kekuatan yang baik tidak akan mudah menyerah maupun teralihkan dalam menyelesaikan tugas.

Banyak sekali pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai indikator self efficacy, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Bandura yang meliputi tiga hal, yakni *level* atau *magnitude*, *generality* dan *strength* sebagai indikator dari *self efficacy*.

---

<sup>31</sup> Ibid, Bandura, 105.

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

### **1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Robbins mengemukakan OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif.<sup>32</sup> Organ dalam Subawa dan Suwandana menyatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan.<sup>33</sup>

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kontribusi pekerja “diatas dan lebih dari” *job description* formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.<sup>34</sup> OCB merupakan suatu “dorongan” melampaui persyaratan pekerjaan formal dan sulit untuk menegakkan atau bahkan mendorong untuk memunculkan OCB tersebut karena hal tersebut timbul dari diri sendiri.<sup>35</sup>

Karyawan yang sering bekerja overtime dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga apabila dapat memunculkan perilaku

---

<sup>32</sup> SP Robbins, *Organization and Behaviour*, (MK Coulter Person Pub, 2009), 40.

<sup>33</sup> Subawa & Suwandana, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior, Vol 6, (9), 4775.

<sup>34</sup> Ai Rohayati, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *mart Study & Managemen Research*. Vol 11 (1), 2014, 27.

<sup>35</sup> Alzubi, Hasan Ali, Organizational Citizenship Behavior and Impacts Knowledge Sharing: An Empirical Study. *Internasional Business Research*, Vol 4, 223.

*organizational citizenship behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja melebihi *job description* dan akan menghasilkan kinerja melebihi dari apa yang diharapkan.

Menurut pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku baik yang timbul dari dalam diri sendiri yang dilakukan seorang pegawai diluar *job description* nya. Sehingga peran *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting untuk sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Teori yang mendukung teori di atas yakni teori dynamic group atau dinamika kelompok. Dinamika kelompok menurut Jacobs, Harvill dan Manson yakni kekuatan yang saling mempengaruhi hubungan timbale balik kelompok dengan interaksi yang terjadi antara anggota kelompok dengan pemimpin yang diberi pengaruh kuat pada perkembangan kelompok.

Pada hakikatnya, dinamika kelompok mencakup proses dan perasaan kelompok. Karenanya bersifat deskriptif, tidak ada yang baik ataupun yang buruk. Dalam tata keorganisasian juga banyak menggunakan pendekatan-pendekatan dinamika kelompok untuk proses pelaksanaan dan pencapaian tujuan kelompoknya. Adapun dasar pembentukan kelompok itu ada tiga, yakni: dasar psikologis, dasar pedagogis, dan dasar didaktis.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 97.

Dari pemaparan di atas maka disimpulkan bahwa pengertian atau hakikat dinamika kelompok itu sendiri adalah studi tentang interaksi dan interdependensi antara anggota kelompok yang satu dengan yang lain dengan adanya timbal balik dinamis atau keteraturan yang jelas dalam hubungan secara psikologis antar individu sebagai anggota kelompok dengan memiliki tujuan tertentu.

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

Perilaku OCB merupakan perilaku diluar kewajiban sehingga perilaku OCB tidak mendapatkan imbalan secara terstruktur namun organisasi akan merasakan perilaku karyawan dan memberikan penilaian yang positif kepada karyawan. Dengan begitu kinerjanya akan baik pula, dampak dari hasil kinerja yang baik akan memunculkan perasaan senang dan puas menghasilkan kinerja yang berdampak baik bagi sebuah organisasi.

OCB dalam perseptif Islam merupakan suatu tindakan sukarela dari individu yang sesuai dengan Syariah Islam dan mengharap pahala dan ridha Allah.<sup>37</sup>

Perilaku OCB merupakan perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam yang mana Islam mengajarkan dalam al-Qur'an bahwa umat Islam agar saling tolong menolong dalam berbuat kebajikan dan melarang umat-

---

<sup>37</sup> Kamil, Naail Mohammed. dkk. (2014). Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 19, No. 1, 17–46.

Nya saling tolong menolong dalam dosa seperti dalam Q. S Al-Maidah ayat 2, yakni:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ  
وَلَا آمِنِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَنْتَعُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا  
وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى  
الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya”. (Q.S Al-Anfal: 2)

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk selalu berbuat baik, dan tolong menolong dalam hal kebajikan. Hal ini sesuai dengan konsep OCB yang memiliki perasaan sukarela untuk membantu dan bekerja diluar tanggung jawab dan tugasnya. Namun, meski demikian OCB dalam perspektif Islam hukumnya sunnah, artinya jika para karyawan menunjukkan sikap OCB Islaminya maka akan mendapatkan pahala dari Allah, karena konsep OCB Islam adalah hanya mendapatkan ridha Allah. Namun, jika karyawan tidak melakukannya, maka tidak ada hukuman atau berdosa. Wibowo mengatakan bahwa konsep OCB dalam Islam lebih mengarah pada

konsep persaudaraan (*ukhuwah*).<sup>38</sup> Maka perlu kiranya seseorang memiliki OCB dalam dirinya.

### 3. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi Podsakoff et al. dalam Ai Rohayati manfaat OCB dapat disimpulkan hasil sebagai berikut.<sup>39</sup>

- a. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
- b. OCB meningkatkan produktivitas manajer
- c. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
- d. OCB membantu menghemat energy sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
- e. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
- f. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
- g. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
- h. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Dari pemaparan di atas bisa kita lihat bahwa adanya *Organizational Citizenship Behavior* menjadi sebuah kelebihan

---

<sup>38</sup> U. D. A, Wibowo, dan Dewi, *The Role of Religiosity he Role of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior of Employee of Islamic Banking*. The Second International Multidisciplinary Conference. 1235-1239 ISBN 978-602-17688-9-1.

<sup>39</sup> Ibid, Ai Rohayati, 26.

yang dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga yang dapat meningkatkan kemampuan dan stabilitas kinerjanya.

#### **4. Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ et al. dalam Titisari peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.<sup>40</sup> Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

##### a. Faktor Internal

##### 1) Kepuasan Kerja

Terdapat keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas.<sup>41</sup> Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja.

##### 2) Komitmen Organisasi

---

<sup>40</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior*, (Bandung: Mitra Wacana Media: 2014), 15.

<sup>41</sup> Ibid, Robbins, 42.

Robbins menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap dari karyawan yang mencerminkan perasaan mereka terhadap organisasi tempat mereka bernaung.

3) Kepribadian

Organ dalam Titisari menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

4) Moral Karyawan

Moral berasal dari bahasa latin yaitu mo res yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja.

5) Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

b. Faktor Eksternal

1) Gaya Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika



mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.<sup>42</sup>

2) Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

## 5. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator OCB menurut Allison, yakni meliputi *Altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*.<sup>43</sup> Adapun dijelaskan sebagai berikut:

a. *Altruism*

Merupakan dimensi OCB yang menunjukkan kemauan atau perilaku sukarela karyawan yang bertujuan untuk membantu anggota organisasi lainnya yang sedang memiliki masalah baik itu urusan pekerjaan maupun pribadi, misalnya membantu

---

<sup>42</sup> Utaminingsih, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*, (Malang: UB Press), 99.

<sup>43</sup> Allison B.J, Voss, et al, Student Classroom and Career Success: The Role Of Roganizational Citizenship Behavior, *Journal of Education for Busines*, Vol 76 (5), 285.

karyawan baru sehingga dapat dengan mudah beradaptasi dengan pekerjaan.

b. *Courtesy*

Merupakan perilaku positif dari anggota yang terus berinteraksi satu sama lain dan menghindari konflik-konflik antar rekan kerja dengan cara menjaga hubungan baik. Perilaku ini didasarkan pada prinsip memberi tahu orang lain sebelumnya tentang tindakan atau keputusan yang mungkin memengaruhi mereka. Misalnya, memberitahu orang lain tentang jadwal kerja bila diperlukan dan meminta pendapat pekerja lain.

c. *Sportsmanship*

Merupakan kemauan karyawan untuk bertoleransi terhadap keadaan-keadaan yang kurang diinginkan dalam organisasi atau perusahaan tanpa mengeluh atau menyatakan rasa keberatan.

d. *Conscientiousness*

Merupakan perilaku di luar tanggung jawab karyawan yang bekerja melebihi harapan perusahaan dengan melakukan hal-hal sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas utamanya, seperti datang bekerja lebih awal, meninggalkan tempat kerja pada jam terakhir dan terus bekerja sampai larut.

e. *Civic virtue*

Merupakan perilaku yang menunjukkan adanya rasa tanggung jawab terhadap keadaan organisasi dengan mau ikut beradaptasi, memiliki inisiatif dan gagasan yang membangun serta memperbaiki prosedur, struktur kegiatan dan optimalisasi sumber daya yang dimiliki organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Fred Luthans mengemukakan bahwa indikator dalam OCB ada tiga yakni, *helping behavior*, *civic virtue* dan *sportsmanship*<sup>44</sup> yang akan dijelaskan di bawah ini:

a. Naluri membantu atau *helping behavior*

Helping behavior merupakan sebuah perilaku yang dilakukan untuk memberikan bantuan, kemudahan atau keuntungan bagi orang lain. Bantuan tersebut dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti bantuan informasi, materi hingga bantuan emosional.

b. *Civic virtue*

Merupakan sebuah perilaku yang menunjukkan adanya suatu tanggung jawab dalam sebuah situasi dan kondisi serta ikut memperbaiki prosedur dan struktur kegiatan yang ada di suatu organisasi atau lembaga.

---

<sup>44</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, (New York: McGraw-Hill, 2006), 251.

c. *Sportsmanship*

Perilaku seseorang untuk selalu bersikap sportif terhadap tugas dan tanggungjawabnya serta. Dan memiliki rasa toleransi terhadap keadaan yang kurang diinginkan tanpa adanya rasa marah.

Dari beberapa pendapat di atas, peneliti menggunakan pendapat Allison yang mengemukakan bahwa indikator OCB meliputi: *Altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness* dan *civic virtue* sebagai indikator OCB dalam penelitian ini.

## C. Kohesivitas Kelompok

### 1. Pengertian Kohesivitas Kelompok

Definisi Kohesivitas Kelompok Kerja Menurut *George & Jones* kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain.<sup>45</sup> Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain. Mcshane & Glinow mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok. Karyawan merasa kompak adalah ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu

---

<sup>45</sup> George, J.M., and Gareth R. Jones. *Organizational Behaviour*. (PrenticeHall, New Jersey, 2002), 645-646)

mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa krisis.

Greenberg menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok.<sup>46</sup> Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu di tiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

Robbins menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut.<sup>47</sup> Misalnya, karyawan suatu kelompok kerja yang kompak karena menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain.

Gibson mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan ketertarikan anggota yang tetap pada kelompoknya dari pada terhadap kelompok lain.<sup>48</sup> Mengikuti kelompok akan memberikan rasa kebersamaan dan rasa semangat dalam bekerja. Forsyth dalam Geo Gamma menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan

---

<sup>46</sup> Jerald Greenberg, *Behavior in Organizations*, (New York: Mc Graw Hill, 2000), 46.

<sup>47</sup> Ibid, Robbins, 50.

<sup>48</sup> Ibid, Gibson, 165.

yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi.<sup>49</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan.

## **2. Kohesivitas Kelompok Perspektif Islam**

Dalam Islam kohesivitas kelompok sering disamakan dan disebut dengan *ukhuwah wathaniah*. *Ukhuwah wathaniah* dapat dimaknai sebagai saudara sebangsa dan setanah air meski berbeda agama dan suku.<sup>50</sup> Allah menjadikan manusia berbeda-beda oleh karena hal tersebut merupakan salah satu rahmat-Nya.

Adapun prinsip utama dalam *ukhuwah wathaniah* yakni harus saling menyayangi antar manusia, khususnya sesama umat Islam dengan menghilangkan penyakit hati seperti hasud, iri dan dengki. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 71, yakni:

---

<sup>49</sup> Geo Gamma Utama, *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Perilaku Agresi pada Kelompok Suporter Panser Biru Semarang*. (Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana, 2015), 149.

<sup>50</sup> Farhanudin Sholeh, Membangun Kohesivitas Kelompok dalam Bingkai Ukhuwah Wathaniah, *Jurnal: Qolamuna*, Vol 3 (1), 2017, 30.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ  
وَيُؤْتُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ  
اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: Orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) makruf dan mencegah (berbuat) mungkar, menegakkan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Mahabijaksana (Q. S. At-Taubah: 71).

Dari ayat di atas menerangkan bahwa Allah memerintahkan umat-Nya untuk saling tolong menolong. Orang mukmin, pria maupun wanita saling menjadi pembela diantara mereka. Selaku mukmin dia membela mukmin lainnya karena hubungan agama. Adapun konsep kohesivitas kelompok dalam perspektif Islam ini yakni saling membantu dalam kebaikan antar kelompok dan mencegah kemungkaran dan tidak boleh ada perasaan iri dan dengki terhadap sesama. Karena dengan hal itu Allah akan member rahmat dan kebaikan dalam kehidupan.

### 3. Faktor yang Memengaruhi Kohesivitas Kelompok

Menurut Mc Shane & Glinow dalam Purwaningtyastuti faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja, yaitu:<sup>51</sup>

#### a. Adanya Kesamaan

Kelompok kerja yang homogen akan lebih kohesif dari pada kelompok kerja yang heterogen. Karyawan yang berada dalam kelompok yang

---

<sup>51</sup> Purwaningtyastuti, Anna Dian Savitri, Kohesivitas Kelompok Ditinjau dari Interaksi Sosial dan Jenis Kelamin pada Anak-anak Panti Asuhan, *Philanthropy Journal of Psychology*, Vol 4 (2), 2020, 119. <https://journals.usm.ac.id>

homogen dimana memiliki kesamaan latar belakang, membuat mereka lebih mudah bekerja secara objektif, dan mudah menjalankan peran dalam kelompok.

b. Ukuran kelompok

Kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah untuk beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktifitas kerja.

c. Adanya interaksi

Kelompok akan lebih kohesif bila kelompok melakukan interaksi berulang antar anggota kelompok.

d. Ketika ada masalah

Kelompok yang kohesif mau bekerja sama untuk mengatasi masalah.

e. Keberhasilan kelompok

Kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok telah berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan mereka dari pada mendekati kegagalan.

f. Tantangan Kelompok

kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.

#### **4. Indikator Kohesivitas Kelompok**



Forsyth mengemukakan bahwa ada empat dimensi kohesivitas kelompok, yaitu: <sup>52</sup>

a. Kekuatan sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

b. Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

c. Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik

d. Kerja sama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

Adapun Indikator lain yang juga mempengaruhi kohesivitas kelompok menurut Jewell dan siegell yakni:

---

<sup>52</sup> D. Forsyth, *Group Dynamics 3 rd Edition*, (Belmont, CA: Books/Cole Wadsworth, 1999), 75.

a. Komitmen yang tinggi

Dalam kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi, setiap anggota kelompok tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok.

b. Daya tarik tertentu

Kelompok merupakan perasaan bersama-sama dan merupakan kekuatan yang memelihara dan menjaga anggota dalam kelompok. Kelompok perlu memiliki daya tarik tertentu agar bisa menarik perhatian anggota diluar kelompok.

c. Ukuran kelompok

Jumlah anggota berkorelasi positif dengan pelaksanaan tugas, yakni dengan kata lain semakin banyak anggota maka semakin besar pula jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

d. Kesempatan berinteraksi

Adapun kesempatan dalam berinteraksi sosial dengan orang lain harus dapat saling toleran, menghormati dan menyayangi orang lain serta bersikap santun. Tujuannya agar interaksi sosial yang dilakukan dapat menciptakan suasana yang tertib, teratur dan dinamis dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>53</sup>

Dari pendapat di tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kohesivitas kelompok meliputi kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok,

---

<sup>53</sup> L. N. Jewell, M. Siegel, *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, (Jakarta: Arcan, 1998), 54.

daya tarik serta kerjasama kelompok. Pendapat inilah yang digunakan oleh peneliti sebagai indikator kohesivitas kelompok dalam penelitiannya.

#### **D. Kinerja Guru**

##### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>54</sup>

Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja bisa diartikan sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan merujuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.<sup>55</sup> Menurut Melayu kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, (Bandung: PT remaja Rosdakarya, 2017), 67.

<sup>55</sup> Muhammad Arifin Ahmad, *Kinerja Guru Pembimbing Madrasah Menengah Umum*, Disertasi: PPs UNJ, 2004.

<sup>56</sup> Melayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 34.

Menurut Rivai, kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di madrasah.<sup>57</sup> Dalam hal ini hasil kinerja guru akan tercermin pada perilaku nyata seorang guru dalam proses pembelajaran. Pada proses pembelajaran yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Supardi yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan indikator-indikator seperti: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.<sup>58</sup> Keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran akan mempengaruhi kinerjanya, terutama kemampuan guru dalam merancang rencana pembelajaran dan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh guru dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau tolak ukur yang telah ditetapkan.

## **2. Aspek-Aspek Kinerja Guru**

---

<sup>57</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 309.

<sup>58</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 18.

Aspek-aspek kinerja guru merupakan komponen yang dijadikan tolak ukur kinerja seorang guru. Adapun aspek-aspek kinerja guru yakni:<sup>59</sup>

- a. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan.
- b. Ketepatan waktu (*promptness*) merupakan sesuai tidaknya aktu yang direncanakan.
- c. Inisiatif (*inisitive*) merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tanpa menunggu perintah terlebih dahulu dengan tujuan memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan.
- d. Kemampuan (*capability*) adalah kesanggupan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan.
- e. Komunikasi (*communication*) adalah sebuah proses penyampaian suatu informasi oleh seseorang kepada orang lain.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Husaini Usman kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar dirinya. Adapun motivasi yang berasal dari dalam diantaranya yakni ingin berprestasi dan berkembang, menyenangkan pekerjaannya sebagai guru, dan memiliki

---

<sup>59</sup> Sedamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Prouduktivitas Kerja*, (Jakarta: Mandar Maju. 2001), 51.

rasa tanggung jawab atas tugasnya. Motivasi dari luar dirinya yakni ingin naik pangkat, dihargai oleh teman-teman dan sebagainya.<sup>60</sup>

Barnawi mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada dua yakni faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internalnya yakni; pribadi seorang anggota, keterampilan, kepribadian, motivasi, persepsi serta kemampuan yang dimiliki, pengalaman, manajerial kepala sekolah, dan latar belakang keluarga. Adapun faktor eksternal antara lain yakni kompensasi (gaji), budaya organisasi, lingkungan kerja, keterampilan dampai pada sarana dan prasarana yang memadai.<sup>61</sup>

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Gibson ada tiga hal yakni: faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang). Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja). Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system).

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru itu dapat dibagi menjadi dua, faktor internal yang berasal dari dirinya sendiri seperti *self efficacy* dan OCB dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan seperti kohesivitas kelompok.

---

<sup>60</sup> Siti Zuhriyah, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta", *Jurnal: Literasi*, Volume VI, No. 2, 2015, 205. <https://ejournal.almaata.ac.id>

<sup>61</sup> Barnawi. Dkk. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 179.

#### **4. Indikator Kinerja Guru**

Keberhasilan suatu madrasah dalam mencapai tujuannya tergantung pada bagaimana para personil yang ada melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Itulah yang disebut dengan kinerja dalam suatu organisasi. Baik tidaknya kinerja seseorang tersebut biasanya ditentukan oleh bagaimana kemampuan, kemauan dalam melaksanakan deskripsi tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian kinerja seseorang dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang yang menggambarkan tinggi rendahnya kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Dalam madrasah atau sekolah berarti berhasil tidaknya sekolah mencapai tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru. Hal itu karena, tugas utama guru adalah mengelola proses belajar mengajar. Yang dimaksud dengan kinerja guru yakni hasil kerja guru yang menggambarkan tinggi rendahnya kemampuan dan kemauan guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

Dalam Undang-undang RI No. 2 Tahun 2009, Bab VII, Pasal 27 tentang Tenaga Kependidikan dijelaskan bahwa: tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Sedangkan tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas mengajar.

Dimensi kinerja guru dalam Permen PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, pasal 13 rincian kegiatan dan tugas guru, yakni.<sup>62</sup>

a. Perencanaan pembelajaran

- 1) memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
- 2) menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
- 3) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
- 4) memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran

b. Pelaksanaan pembelajaran

- 1) memulai pembelajaran dengan efektif
- 2) penguasaan materi pelajaran
- 3) pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif
- 4) Pemanfaatan sumber belajar/media dalam pembelajaran
- 5) Keterlibatan siswa dalam pembelajaran
- 6) Penggunaan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran

---

<sup>62</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.



7) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif

c. Evaluasi

- 1) Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik
- 2) Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu.
- 3) Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan pelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil satu kesimpulan untuk penelitian ini bahwa dimensi kinerja guru terdiri atas: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi. Adapun indikator kinerja guru: (1) Aspek perencanaan meliputi: (a) memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik, (b) menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir, (c) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, (d) memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran. (2) Aspek pelaksanaan meliputi: (a) memulai pembelajaran dengan efektif, (b) penguasaan materi pelajaran, (c) pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif, (d) pemanfaatan sumber belajar/media dalam pembelajaran, (e)

keterlibatan siswa dalam pembelajaran, (f) penggunaan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran, (g) mengakhiri pembelajaran dengan efektif. (3) Aspek evaluasi meliputi: (a) merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik, (b) menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu, (c) memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan pelajaran.

#### **E. Pengaruh Antar Variabel**

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya, salah satunya yakni guru. Pada era globalisasi ini guru terus dituntut untuk selalu mengembangkan dan menyesuaikan metode, dan media dalam proses pembelajaran. Guru juga harus memiliki kinerja yang bagus agar bisa menghasilkan output yang berkualitas. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, ada faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor eksternal meliputi: Self efficacy, Organizational Citizenship Behaviour, dan kohesivitas kelompok yang akan dijelaskan di bawah ini:

##### **1. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru**

Faktor *self efficacy*, atau efikasi diri. Dalam hal ini guru harus memiliki keyakinan atau kepercayaan pada dirinya sendiri bahwa ia mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah di

embannya. *Self Efficacy* sangatlah penting bagi kinerja guru karena guru memiliki optimisme terhadap dirinya sendiri bahwa ia bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga kinerja yang dihasilkanpun semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan yang pendapat yang dikemukakan Bandura yang menyatakan bahwa:

“Fungsi dari *Self Efficacy* salah satunya yakni menumbuhkan dan mengembangkan daya psikologis seseorang seperti motivasi, minat dan perhatian untuk mencapai prestasi karir yang maksimal “<sup>63</sup>

Dari pendapat di atas dijelaskan bahwa dengan adanya efikasi diri dapat menumbuhkan dan mengembangkan psikologis guru. Psikologis guru menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja guru. Psikologis yang dimaksud disini seperti motivasi diri, minat dan perhatian seorang guru untuk mencapai prestasi karir yang lebih maksimal. Oleh karena itu penting kiranya guru memiliki efikasi diri. Dengan adanya efikasi diri yang meningkat maka tinggi pulalah kinerja yang dihasilkan oleh guru. Jadi *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja guru

## **2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Guru**

Faktor selanjutnya yakni *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan komitmen yang dilakukan oleh karyawan dengan sukarela diluar tugasnya. Robbins mengemukakan OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban

---

<sup>63</sup> Ibid, Bandura.

kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif.<sup>64</sup> Organ dalam Subawa dan Suwandana menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan.<sup>65</sup>

Menurut Organ et al. dalam Titisari mengemukakan bahwa:

“Peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi”<sup>66</sup>

Dari pendapat di atas, bisa kita ketahui bahwa hal yang mempengaruhi OCB terdapat dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan OCB juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Jadi disini guru memiliki perasaan sukarela untuk mengerjakan sesuatu diluar tugas dan tanggung jawabnya, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

OCB menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan. Pasalnya ketika guru memiliki OCB atau perilaku baik yang muncul dari diri sendiri, maka guru akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak hanya itu setelah melaksanakan kewajibannya, guru juga akan melaksanakan tugas yang diluar tugasnya. Hal itu tentunya berakibat positif terhadap

---

<sup>64</sup> Ibid, SP Robbins, 40

<sup>65</sup> Ibid, Subawa & Suwandana.

<sup>66</sup> Ibid, Titisari.

kinerja yang akan dihasilkan oleh guru tersebut dan juga bisa bermanfaat bagi lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, OCB sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu guru. Guru yang memiliki OCB tinggi maka akan tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh guru.

Dilihat dari hal itu menunjukkan bahwa guru sudah memiliki rasa kepemilikan terhadap lembaga pendidikan tempat mengajar, sehingga hal ini sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya. Maka semakin tinggi OCB yang ada dalam diri guru maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh guru tersebut. Hal ini dikarenakan guru melaksanakan tugas dan tanggungjawab diluar *job deskripsinya* tanpa adanya paksaan. Hal ini menjadi aset bagi lembaga pendidikan jika memiliki SDM yang memiliki OCB yang bagus.

### **3. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru**

Faktor yang selanjutnya yakni kohesivitas kelompok. Definisi Kohesivitas Kelompok Kerja Menurut *George & Jones* kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain.<sup>67</sup> Kohesivitas kelompok juga memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja guru. Kohesivitas kelompok merupakan rasa kelekatan antara satu dengan yang lain. Menurut Mc Shane & Glinow dalam Purwaningtyastuti mengemukakan bahwa:

---

<sup>67</sup> George, J. M., and Gareth R. Jones, *Organizational Behaviour*, (Prentice Hall: New Jersey, 2002), 645-646.

“faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja, salah satunya yaitu: Tantangan Kelompok, kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan”.<sup>68</sup>

Dari pendapat di atas dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok salah satunya yakni tantangan kelompok. Di dalam kinerja tidak akan lepas dari sebuah tantangan. Dengan adanya kohesivitas kelompok diharapkan dapat menjawab setiap tantangan dengan cara bekerjasama dalam menyelesaikan tantangan. Dengan adanya kohesivitas kelompok menjawab tantangan dan problem yang ada di dalam sebuah organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, dengan adanya kohesivitas kelompok dapat menghasilkan kinerja guru yang baik.

Selain itu, dengan adanya kohesivitas kelompok ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Ketika guru memiliki sifat kohesivitas yang tinggi maka ia akan merasa nyaman di lingkungan kerjanya. Dan tentunya hal itu memiliki efek positif terhadap kerjanya. Maka semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi pula kinerja guru. Begitupun sebaliknya, ketika guru memiliki kohesivitas kelompok yang rendah, maka kinerja yang dihasilkannya pun akan rendah. Dengan adanya kohesivitas kelompok guru merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, ketika guru nyaman maka guru akan melaksanakan kinerja dan tugasnya dengan baik pula.

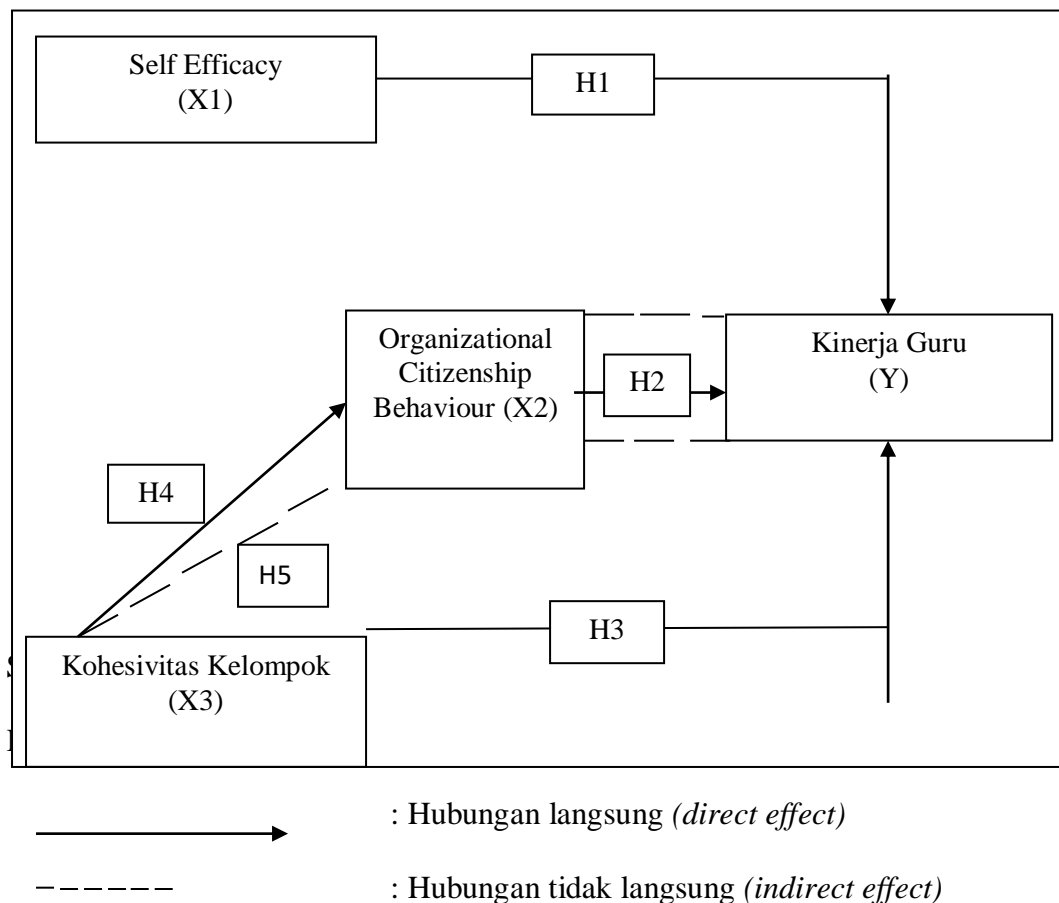
## **F. Kerangka Berpikir**

---

<sup>68</sup> Ibid, Purwaningtyastuti.

Pada penelitian ini akan dilihat seberapa jauh pengaruh antara faktor-faktor pendukung untuk self efficacy (X1), OCB (X2) dan Kohesivitas Kelompok (X3) terhadap kinerja guru (Y). Keterkaitan pengaruh antar faktor-faktor tersebut diperkirakan akan menghasilkan pengaruh yang kuat antara satu dengan yang lainnya. Adapun pengaruh antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka berpikir penelitian**



Berdasarkan gambar 2. 1 di atas menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh langsung
  - a. X1 terhadap Y

Pengaruh variabel self efficacy terhadap kinerja guru

- b. X2 terhadap Y

Pengaruh variabel OCB terhadap kinerja guru

- c. X3 terhadap Y

Pengaruh variabel kohesifitas terhadap kinerja guru

- d. X3 terhadap X2

Pengaruh variabel kohesivitas terhadap OCB

## 2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. X3 terhadap Y melalui X2

Pengaruh variabel kohesivitas terhadap kinerja guru melalui OCB.

- b. Variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja guru (Y)



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi.<sup>69</sup> Metode penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data ini bersifat statistik dan tujuan penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* adalah jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat (kausal) antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.<sup>70</sup> Dalam konteks ini, peneliti akan mengkaji pengaruh *self efficacy*, OCB dan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana suatu penelitian itu dilaksanakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

---

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2018), 6.

<sup>70</sup> Ibid, Sugiyono, 7.

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Probolinggo. Adapun MAN yang berada di Kota Probolinggo yakni ada dua, MAN I dan MAN 2. MAN I Kota Probolinggo berada di Jl. Jeruk No. 07, Kec. Wonoasih, Kota Probolinggo. Sedangkan MAN 2 berada di Jl. Soekarno-Hatta No.255, Curahginting, Kec. Kanigaran, Kota Probolinggo. Alasan peneliti melakukan penelitian di MAN Kota Probolinggo, yakni karena MAN Kota probolinggo merupakan lembaga dibawah naungan kemenag yang terakreditasi A. Hal ini dibuktikan dengan jumlah peserta didik yang selalu bertambah tiap tahunnya dan sarana prasana yang lengkap. MAN Kota Probolinggo juga merupakan Madrasah Adiwiyata, yang dijadikan rujukan studi tour bagi madrasah ataupun sekolah lain. MAN Kota Probolinggo juga memiliki ma'had sebagai sarana penguatan karakter religius peserta didiknya.

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

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>71</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MAN Kota Probolinggo yang berjumlah 102. Dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Jumlah Populasi**

---

<sup>71</sup>Ibid, Sugiono, 80.

No	Lembaga	Jenis JelaMin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	MAN 1	23	21	44
2	MAN 2	22	36	58
<b>TOTAL</b>				<b>102</b>

## 2. Sampel

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data yang mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.<sup>72</sup>

Dalam rangka pemilihan sampel yang akan dijadikan sebagai informan, maka peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik sampling yang memberi peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>73</sup>

*Probability sampling* dibagi menjadi beberapa bagian, salah satunya yakni teknik *proporsional sampel*. *Proporsional sampel* adalah sampel yang dihitung berdasarkan perbandingan.<sup>74</sup> *Proporsional sampel* ini berfungsi untuk mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi itu.

Adapun responden yang dipilih secara acak dalam penelitian adalah perwakilan sampel tiap lembaga. Teknik untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus slovin ini digunakan apabila jumlah populasi sudah diketahui

Rumus Slovin:

---

<sup>72</sup>Siregar,30.

<sup>73</sup>Sugiyono, 73.

<sup>74</sup>Siregar, 31.

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

Keterangan:

N : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Error level (tingkat kesalahan)<sup>75</sup>

Catatan: Umumnya digunakan 1% (0,01) atau 5% (0,05) dan 10% (0,1) dapat dipilih oleh peneliti.<sup>76</sup>

Berdasarkan rumusan di atas jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{102}{1 + (102 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{102}{1 + (0,255)}$$

$$n = \frac{102}{1,255}$$

$$n = 81,27 = 81$$

Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diambil dan dianggap mewakili populasi adalah 50 orang dengan tingkat kesalahan 10%. Setelah mengetahui jumlah sampel, selanjutnya mencari proporsional sampel untuk menentukan jumlah besaran sampel pada setiap populasi, dengan rincian seperti di bawah ini:

$$n = \frac{\text{Populasi kelas}}{\text{Jumlah Populasi Seluruh}} \times \text{Jumlah Sampel}^{77}$$

---

<sup>75</sup> Siregar, 34.

<sup>76</sup> Juliansyah Noor, *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), 158.

<sup>77</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), 162.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah sampel penelitian**

No	Kelas	Anggota Populasi	Jumlah sampel
1	MAN 1	44	35
2	MAN 2	58	46
JUMLAH		102	81

*Sumber: Olah data 2024*

#### **D. Data dan Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, baik itu individu maupun kelompok, seperti hasil kuesioner yang diisi atau wawancara yang dilaksanakan.<sup>78</sup> Dalam penelitian ini, untuk mengumpulkan data primer maka peneliti menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Penyebaran angket atau kuesioner dilakukan melalui media platform online *Google Form*, dengan mematuhi kriteria yang telah ditentukan. Yakni seluruh guru di MAN Kota Probolinggo baik yang PNS maupun Non-PNS dalam hal ini tidak termasuk karyawan atau tenaga kependidikan madrasah.

##### **2. Data Sekunder**

---

<sup>78</sup> Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 35.

Data sekunder merupakan data yang telah diproses dan diolah sebelumnya kemudian disajikan oleh peneliti yang mengumpulkan data primer atau oleh pihak lain<sup>79</sup> Dalam penelitian ini, data sekunder terdiri dari berbagai sumber seperti jurnal, tesis, dan buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam data ini mencakup teori-teori para ahli, hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi penting bagi peneliti. Selain itu, data sekunder juga mencakup segala informasi tentang MAN se-Kota Probolinggo, seperti sejarah, visi misi dan tujuan, alamat dan letak madrasah, dan informasi lain yang relevan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk memperoleh instrumen yang layak, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

##### **1. Teknik Angket atau kuesioner**

Angket (kuesioner) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Ada beberapa jenis kuesioner yang dapat digunakan dalam

---

<sup>79</sup> Ibid, Abdullah, 35.

proses pengumpulan data yaitu: kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka.

Kuesioner tertutup berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Jadi, kuesioner jenis ini responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat. Sedangkan kuesioner terbuka berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang memberikan keleluasaan kepada responden untuk memberikan pendapat sesuai dengan keinginan mereka.<sup>80</sup> Dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner tertutup.

Teknik pengumpulan data memiliki peranan penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu penelitian.<sup>81</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan melalui platform *Google Form*. Link google form dibagikan kepada responden melalui Kepala Tata Usaha yang ada di MAN 1 dan MAN 2 Kota Probolinggo.

Adapun penyusunan angket yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternative jawaban
- b. Menetapkan skala penelitian angket
- c. Menyusun kisi-kisi angket

---

<sup>80</sup>Siregar, 31.

<sup>81</sup> Samsu, *Metode penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*, (Jakarta: PUSAKA, 2017), 32.

## 2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Menurut pendapat lain, dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.<sup>82</sup> Teknik dokumentasi ini sangat diperlukan karena teknik ini merupakan suatu usaha untuk memperoleh data-data pelengkap dan pendukung dalam penelitian ini, seperti: data tentang guru-guru MAN 1 dan MAN 2 Kota Probolinggo, profil sekolah.

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian.<sup>83</sup> Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni berupa lembar angket atau kuesioner. Lembar angket atau kuesioner ini digunakan untuk mengukur nilai variabel X1, (self efficacy), Variabel X2 (OCB), Variabel X3 (Kohesivitas kelompok), dan variabel Y (Kinerja Guru).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. *Skala Likert* memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif.<sup>65</sup>

---

<sup>82</sup>Sugiyono.240.

<sup>83</sup>Ibid, Siregar, 25.



Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai dasar dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan. Alternatif jawaban yang digunakan dalam skala *Likert* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban**

No.	Alternatif Jawaban	Skor	
		Negatif	Positif
1	Sangat Setuju	1	5
2	Setuju	2	4
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	5	1

Adapun Variabel dalam penelitian ini yakni:

### 1. Variabel Eksogen(X)

Variabel eksogen adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel tersebut menuju variabel endogen dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah self efficacy, OCB dan kohesivitas kelompok.

### 2. Variabel Endogen (Y)

Variabel endogen merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen (eksogen). Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang menuju variabel

tersebut. Sehingga variabel endogen bersifat mempengaruhi dan dipengaruhi variabel lainnya.

Adapun instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Variabel dan Indikator**

<b>NO</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>DESKRIPSI</b>
1	<i>Self Efficacy</i> (X1) Bandura 1999	1. <i>Level/magnitude</i> (tingkatan)	Mengukur keyakinan mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab
		2. <i>Generality</i> (keumuman)	Keyakinan diri akan kemampuan menguasai situasi ataupun konsep
		3. <i>Strength</i> (Kekuatan)	Keyakinan mampu mendapatkan hasil yang diharapkan
2	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (X2) (Allison, 2001)	1. <i>Altruism</i>	Kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa
		2. <i>Courtesy</i>	Perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan
		3. <i>Sportmanship</i>	Sportivitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal ditempat kerja
		4. <i>Conscientiousness</i>	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari yang diharapkan
		5. <i>Civic virtue</i>	Dukungan pekerja atas fungsi-sungsi administrative dalam lembaga
3	Kohesivitas Kelompok (X3) (Forsyth, 1999)	1. Kekuatan sosial	Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya
		2. Kesatuan dalam	Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan

		kelompok	memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotannya dalam kelompok
		3. Daya tarik	Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik
		4. Kerja sama kelompok	Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok
4	Kinerja Guru (Y) <i>Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.</i>	1. Perencanaan	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran
		2. Pelaksanaan	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik Guru menguasai materi pelajaran Guru menerapkan pendekatan/strategi Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran
			Guru memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran

			Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif
		3. Evaluasi	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik
			Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP
			Guru memanfaatkan berbagai hasil penelitian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan pelajaran.

## G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji keenam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Menurut Latan dan Ghozali, PLS merupakan pendekatan *alternative* yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian.<sup>84</sup> SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel.

### 1. Metode Partial Least Square (PLS)

---

<sup>84</sup> Imam Ghozali & Latan, *Partial Least Square: Konsep, Metode dan Aplikasi menggunakan Program WarpPLS 5.0*, (Semarang: Badan Salemba Empat), 20.

Menurut Jogianto analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah sebuah teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolonieritas.<sup>85</sup>

Pemilihan metode PLS ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat tidak variabel laten yang dibentuk dengan indikator formative dan membentuk efek moderating. Model formative mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator. Ghazali menyatakan bahwa model formatif mengasumsikan bahwa indikator mempengaruhi konstruk, dimana arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk.<sup>86</sup>

Adapun teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

- a. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yakni menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.

---

<sup>85</sup> Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2009), 11.

<sup>86</sup> Ibid, Ghazali, 23.

- b. Tahap kedua yakni melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel atau korelasi antara konstruk-konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data mencakup pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan melalui pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS merupakan suatu jenis model persamaan structural (SEM) yang berfokus pada komponen atau variasi. Model Persamaan Struktural (SEM) merujuk pada cabang statistic yang dalam hal ini memungkinkan pengujian hubungan yang kompleks dan saling berkaitan secara bersamaan. Menurut Santoso SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun antar konstruk.<sup>87</sup>

Menurut Latan dan Ghozali, PLS merupakan pendekatan *alternative* yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian.<sup>88</sup> SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan

---

<sup>87</sup> S. Santoso, *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*, (Jakarta: PT Gramedia Komputindo, 2014), 42.

<sup>88</sup> Imam Ghozali & Latan, *Partial Least Square: Konsep, Metode dan Aplikasi menggunakan Program WarpPLS 5.0*, (Semarang: Badan Salemba Empat), 20.

*component based* PLS adalah dalam penggunaan model persamaan structural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Adapun teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yakni menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
2. Tahap kedua yakni melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel atau korelasi antara konstruk-konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

Adapun tahapan-tahapan di atas akan dijelaskan di bawah ini:

### **1. *Measurement (Outer Model)***

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program SmartPLS type 3.0. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity.

- 1) Content Validity (Validitas kuesioner)

Dapat diperoleh menggunakan kuesioner yang telah banyak digunakan oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil studi literature dengan modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap prefensi tertentu.

2) Convergent Validity.

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yakni lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi jika setiap variabel nilai AVE > 0,5 dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai > 0,5.

3) Average Variance Extrated (AVE)

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai average variance extracted (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai variance extracted (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5.



4) Discriminant Validity. Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai cross loading, apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya.

b. Reliabilitas

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau cronbach alpha dan composite reliability. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6.<sup>89</sup>

## 2. Uji Hipotesis

a. *Analisis Derrect Effect*

Dalam uji ini, nilai yang dianalisa adalah nilai yang ada pada *p values* yang dihasilkan dari *output* PLS dengan membandingkan dengan tingkat *signifikansi* a 0,05.

---

<sup>89</sup> Ibid, Ghazali & Latan, 23.

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0,05 maka *signifikan*
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0,05 maka tidak *signifikan*

Menurut Chin, pengujian dengan PLS dilakukan dengan dua tahap, yakni menghitung langsung *variabel laten independen* terhadap *variabel laten dependen* dan menghitung pengaruh *variabel laten independen* terhadap *variabel laten dependen* dengan pemoderasi.

**b. Analisis Indirect Effect**

Dalam pengujian ini, focus diberikan pada nilai-nilai yang terdapat dalam *P-value* yang dihasilkan oleh *output* PLS, dan perbandingannya dilakukan dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  yaitu 0,05.

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0,05 maka *signifikan* (pengaruhnya adalah tidak langsung)
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0,05 maka tidak *signifikan* (pengaruhnya adalah langsung)

Chin dalam Ghazali menjelaskan bahwa dalam pengujian menggunakan metode PLS, terdapat dua langkah yang dilakukan. Pertama, melakukan perhitungan langsung mengenai hubungan antara variabel. Kedua, melakukan perhitungan mengenai pengaruh antar variabel dengan mempertimbangan efek moderasi.<sup>90</sup>

**Tabel 3.5**  
**Distribusi Interpretasi**

No.	Rentang	Kategori
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah

---

<sup>90</sup>Ibid, Imam Ghazali, 24.

2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa distribusi nilai interpretasi memiliki rentan dari yang sangat rendah hingga sangat tinggi. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan yang diajukan oleh Chin dalam Ghazali.<sup>91</sup>

**Tabel 3.6**  
**Kriteria Penilaian PLS**

<b>Kriteria</b>	<b>Penjelasan</b>
Evaluasi Model Struktural	
R <sup>2</sup> untuk variabel endogen	Hasil R <sup>2</sup> sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.
F <sup>2</sup> untuk effect size	Nilai f <sup>2</sup> sebesar 0,2, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah predictor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
Loading Faktor	Mila loading faktor harus diatas 0,70
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0,60
Average Variance Etracted	Nilai Average Variance Extracted (AVE) harus di atas 0,50
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikansi nilai weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur bootstrapping

<sup>91</sup> Ibid, Ghazali, 27.

## BAB IV

### HASIL PAPARAN DATA PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Responden

Hasil penelitian ini akan menguraikan tentang tahap-tahap penelitian dari awal sampai akhir. Pada tahap ini akan dijelaskan metode pengumpulan data sedangkan pada tahap terakhir akan dipaparkan pengujian hipotesis. Pada penelitian ini responden terdiri dari beberapa gambaran umum

##### 1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden Pendidik**

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki-Laki	33	59,3%
2	Perempuan	48	40,7%
	Jumlah	81	100%

Sumber: Hasil Penyebaran angket di MAN Kota Probolinggo

Berdasarkan tabel dan gambar 4.1, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden yakni guru laki laki berjumlah 33 orang dengan presentase 59,3% dan 48 orang perempuan dengan presentase 40,7 %. Responden dalam penelitian ini lebih banyak dari responden yang berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki

## 2. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	N	%
1	Sekolah Dasar	0	0%
2	Sekolah Menengah Tingkat Pertama	0	0%
3	Sekolah Menengah Tingkat Atas	0	0%
4	Diploma	1	1,2%
5	Sarjana (S1)	68	84%
6	Magister (S2)	12	14,8%
7	Doktor (S3)	0	0%
	Jumlah	81	100%

Sumber: Hasil penyebaran angket di MAN Kota Probolinggo

Tabel di atas menunjukkan bahwa guru yang memiliki pendidikan terakhir Sekolah Dasar hingga sekolah menengah tingkat atas yakni 0 orang (0%), dan guru yang memiliki pendidikan terakhir Diploma yakni 1 orang (1,2%), Sarjana (S1) yakni 68 orang (84%) dan Magister (S2) sebanyak 12 orang (14,8%), sedangkan doktor tidak ada (0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru dengan pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 68 orang dengan presentase 84%.

### B. Deskripsi Variabel

#### 1. Variabel *Self Efficacy*

Berdasarkan 10 indikator *self efficacy*, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Jawaban Responden variabel *self efficacy***

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Mean
----	------------	--------------------	------

		STS	TS	R	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan saya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang sulit	3	1	4	11	62	4.58
2	Saya merasa tidak percaya diri pada saat mengerjakan tugas dan tanggung jawab	64	2	3	10	2	4.63
3	Saya yakin dapat membuktikan suatu pernyataan dengan beragam definisi, sifat atau teorema	2	0	5	22	52	4.50
4	Saya mampu untuk melakukan aktivitas yang menantang diri saya	3	1	5	16	56	4.49
5	Saya mudah bingung dan menyerah ketika akan menentukan pekerjaan yang saya inginkan	60	0	5	15	1	4.64
6	Saya pesimis mampu membuktikan suatu pernyataan dengan strategi berbeda dengan yang dicontohkan	62	1	2	14	2	4.64
7	Saya bangga pada diri saya apabila dapat menyelesaikan kesulitan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab	1	2	3	10	65	4.67
8	Bagi saya keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab saya ini dapat membantu saya dalam karir kinerja saya	1	0	1	15	63	4.69
9	Saya pesimis bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawab	66	1	2	10	2	4.69
10	Saya yakin sikap pantang menyerah dalam menyelesaikan masalah akan memberikan hasil yang baik	2	2	2	7	68	4.69

Sumber: Hasil Penyebaran Angket di MAN Kota Probolinggo

Tabel di atas menunjukkan bahwa *self efficacy* pada guru di MAN Kota Probolinggo menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden menyatakan sangat setuju. Sementara itu, pada tabel 4.3 memiliki nilai rata-rata di atas angka 4 mendekati nilai angka 5.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui bahwa indikator pembentuk variabel yang paling tinggi adalah indikator *strength* (kekuatan) pada item nomer 7 dengan nilai rata-rata 4.67, yang terdiri dari rasa bangga pada diri sendiri apabila dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan indikator pembentuk variabel paling kecil adalah *generality* (keumuman) dengan nilai rata-rata 4.49.

## 2. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Jawaban Responden variabel OCB**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki pekerjaan banyak	0	2	9	19	51	4.46
2	Saya tidak senang membantu rekan kerja saya	69	1	3	8	1	4.79
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	1	1	5	12	62	4.64
4	Saya datang ke kantor sering terlambat	71	0	2	8	0	4.85
5	Saya sering mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan	71	1	3	6	0	4.81
6	Saya memberikan gagasan-gagasan baru demi kemajuan madrasah.	0	0	6	19	56	4.61
7	Saya berpartisipasi dalam rapat di madrasah	0	0	5	13	63	4.71

8	Saya mengonfirmasikan perkembangan di dalam madrasah	0	1	5	14	61	4.66
9	Saya mempertimbangkan dengan sungguh keputusan yang akan diambil terkait kemajuan madrasah	0	0	2	16	63	4.75
10	Saya bertukar pikiran dengan rekan kerja dalam mengambil keputusan demi kemajuan madrasah	0	0	3	10	68	4.80

**Sumber: Hasil Penyebaran Angket di MAN Kota Probolinggo**

Tabel di atas menunjukkan bahwa OCB pada guru di MAN Kota Probolinggo menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden menyatakan sangat setuju. Sementara itu, pada tabel 4.4 memiliki nilai rata-rata di atas angka 4 mendekati nilai angka 5.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui bahwa indikator pembentuk variabel yang paling tinggi adalah indikator *courtesy* pada item nomer 4 dengan nilai rata-rata 4.85, yang terdiri dari perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan. Dengan pernyataan saya datang ke kantor sering terlambat. Dalam pernyataan ini, merupakan pernyataan negatif, hal ini digunakan untuk mengatasi bias jawaban dari responden. Pada pernyataan ini, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju, artinya banyak responden yang tidak datang terlambat ke kantor. Sedangkan indikator pembentuk variabel paling kecil adalah item nomor satu altruism, yakni kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa, dengan nilai rata-rata 4.46.



### 3. Variabel Kohesivitas Kelompok

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden variabel Kohesivitas Kelompok**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu terdorong untuk bekerja dengan kelompok kerja saya	1	1	5	13	62	4.67
2	Saya tidak mau bergabung dalam kelompok kerja saya	66	3	3	9	0	4.70
3	Bagi saya, kelompok kerja saya sudah saya anggap sebagai keluarga	0	0	3	13	65	4.76
4	Saya merasa kelompok kerja saya memiliki rasa kebersamaan	1	1	2	11	66	4.72
5	Saya percaya dengan kelompok kerja saya bisa diandalkan meskipun disaat susah	0	0	6	15	60	4.66
6	Apabila dalam bekerja saya mendapat masalah, biasanya rekan kerja yang lain tidak mau membantu	65	1	5	10	0	4.71
7	Saya merasa senang bila dapat membantu sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi	0	0	2	9	70	4.84
8	Teman-teman saya sangat menyenangkan bila diajak bekerja sama	1	0	7	8	65	4.67

**Sumber: Hasil Sebar Angket di MAN Kota Probolinggo**

Tabel di atas menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok pada guru di MAN Kota Probolinggo menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden menyatakan sangat setuju. Sementara itu, pada tabel 4.5 memiliki nilai rata-rata di atas angka 4 mendekati nilai angka 5.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui bahwa indikator pembentuk variabel yang paling tinggi adalah indikator kerjasama kelompok pada item nomor 7 dengan nilai rata-rata 4.84, yang terdiri dari individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama mencapai tujuan kelompok. Dengan pernyataan saya merasa senang bila dapat membantu sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Sedangkan indikator pembentuk variabel paling kecil adalah item nomor satu yakni kekuatan sosial, dengan nilai rata-rata 4,67.

#### 4. Variabel Kinerja Guru

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden variabel Kinerja Guru**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu dan menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas	0	0	3	10	68	4.80
2	Saya menyusun silabus dan RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku	0	0	3	8	70	4.82
3	Materi pelajaran yang tercantum dalam RPP tidak saya sesuaikan dengan kebutuhan siswa	69	0	1	9	2	4.76
4	Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan	1	0	3	11	66	4.74
5	Saya menentukan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran	0	0	3	14	64	4.75
6	Saya kesulitan merumuskan instrumen penilaian sesuai	62	2	3	13	1	4.64

	dengan tujuan pembelajaran						
7	Saya memotivasi siswa pada saat memulai pelajaran	0	0	1	10	70	4.85
8	Saya menggunakan media sesuai tujuan pembelajaran	0	0	2	12	67	4.80
9	Saya selalu memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan sama untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran	0	0	1	7	73	4.88
10	Saya tidak menggunakan bahasa daerah (Bahasa Madura, Bahasa Jawa) selama proses pembelajaran di kelas	4	3	5	10	59	4.44
11	Saya memastikan pelajaran diterima dengan baik oleh peserta didik sebelum menutup pertemuan	0	0	2	11	68	4.81
12	Saya melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa untuk keperluan remedial atau pengayaan	0	0	5	10	66	4.75
13	Saya melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	1	4	8	13	55	4.44
14	Saya memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif	0	0	4	8	69	4.80

**Sumber: Hasil Sebar Angket di MAN Kota Probolinggo**

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru pada guru di MAN Kota Probolinggo menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden menyatakan sangat setuju. Sementara itu, pada tabel 4.6 memiliki nilai rata-rata di atas angka 4 mendekati nilai angka 5.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui bahwa indikator pembentuk variabel yang paling tinggi adalah indikator pelaksanaan pada item nomer 9 dengan nilai rata-rata 4.88, yang terdiri dari guru

memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Dengan pernyataan saya selalu memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan sama untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Sedangkan indikator pembentuk variabel paling kecil adalah item nomor 10 dan 13 yakni guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran dan guru melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dengan nilai rata-rata 4.44.

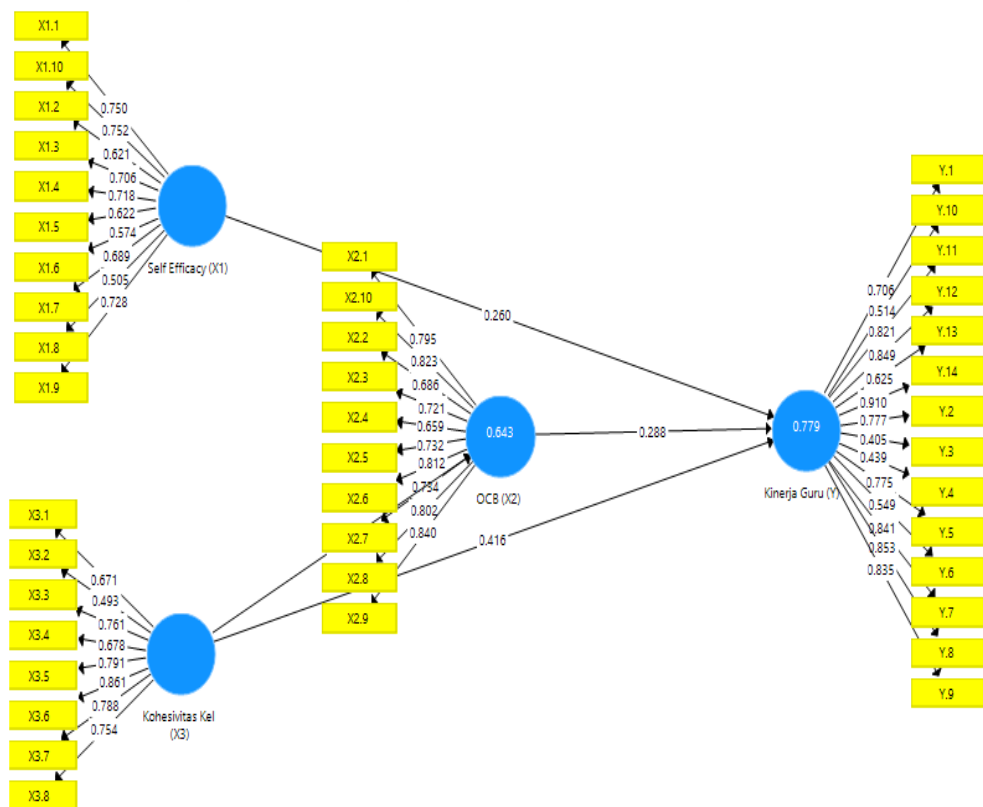
### **C. Pengujian *Outer Model***

#### **1. Uji *Convergent Validity***

Nilai convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka  $> 0,7$  atau sering digunakan batas 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai loading faktor.

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item dengan skor variabel laten yang diestimasi dengan program PLS. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS, selanjutnya dilihat nilai loading faktor indikator-indikator pada setiap variabel.

**a. Uji Convergent Validity sebelum modifikasi**



**Gambar 4.1**  
**Validity Convergen sebelum modifikasi**  
**Sumber: Olah data Smart PLS**

Dengan keterangan sebagai berikut

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas dan Relibilitas Awal**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Self Efficacy	X1.1	0.750	Valid
	X1.2	0.621	Valid
	X1.3	0.706	Valid
	X1.4	0.718	Valid
	X1.5	0.622	Valid

	X1.6	0.574	Tidak Valid
	X1.7	0.689	Valid
	X1.8	0.505	Tidak Valid
	X1.9	0.728	Valid
	X1.10	0.752	Valid
OCB	X2. 1	0.795	Valid
	X2. 2	0.686	Valid
	X2. 3	0.721	Valid
	X2. 4	0.659	Valid
	X2. 5	0.732	Valid
	X2. 6	0.812	Valid
	X2. 7	0.754	Valid
	X2. 8	0.802	Valid
	X2. 9	0.840	Valid
	X2. 10	0.823	Valid
Kohesivitas Kelompok	X3.1	0.671	Valid
	X3.2	0.493	Tidak Valid
	X3.3	0.761	Valid
	X3.4	0.678	Valid
	X3.5	0.791	Valid
	X3.6	0.861	Valid
	X3.7	0.788	Valid
	X3.8	0.754	Valid
Kinerja Guru	Y.1	0.706	Valid
	Y.2	0.777	Valid
	Y.3	0.405	Tidak Valid
	Y.4	0.439	Tidak Valid
	Y.5	0.775	Valid
	Y.6	0.549	Tidak Valid
	Y.7	0.841	Valid
	Y.8	0.853	Valid
	Y.9	0.835	Valid
	Y.10	0.514	Tidak Valid
	Y.11	0.821	Valid
	Y.12	0.849	Valid
	Y.13	0.625	Valid
	Y.14	0.910	Valid

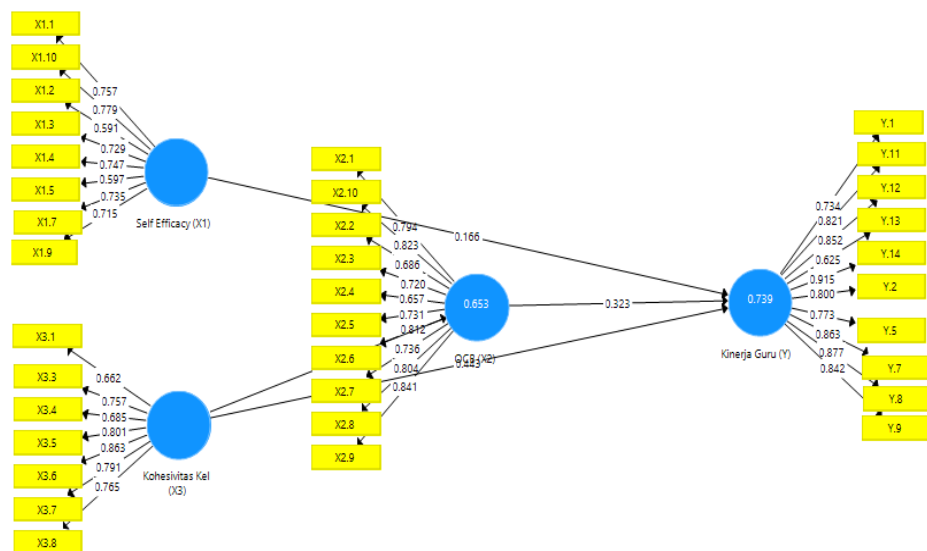
Sumber: Output data diolah Smart PLS 3.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji convergent validity 81 responden seperti yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel banyak yang memiliki

nila outer loading  $> 0.7$ . Namun, terlihat bahwa masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading  $< 0.7$ . Menurut Ghozali & Latan, nilai outer loading sebesar  $0.6 - 0.7$  masih dapat diterima dengan ketentuan nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari  $0.5$ . Pada data di atas menunjukkan bahwa indikator yang di bawah  $0.5$  dinyatakan tidak valid dan di hapus.

**b. Uji *Convergent Validity* setelah di modifikasi**

Di bawah ini merupakan gambar hasil kalkulasi model SEM PLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai loading faktor dihapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai loading faktor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah  $0.60$  dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji Discriminant Validity.



**Gambar 4.2**  
**Model PLS setelah di modifikasi**

Dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Keterangan</b>	
Self Efficacy	X1.1	0.750	Valid	
	X1.2	0.621	Valid	
	X1.3	0.706	Valid	
	X1.4	0.718	Valid	
	X1.5	0.622	Valid	
	X1.7	0.689	Valid	
	X1.9	0.728	Valid	
	X1.10	0.752	Valid	
	OCB	X2. 1	0.795	Valid
		X2. 2	0.686	Valid
X2. 3		0.721	Valid	
X2. 4		0.659	Valid	
X2. 5		0.732	Valid	
X2. 6		0.812	Valid	
X2. 7		0.754	Valid	
X2. 8		0.802	Valid	
X2. 9		0.840	Valid	
X2. 10		0.823	Valid	
Kohesivitas Kelompok	X3.1	0.671	Valid	
	X3.3	0.761	Valid	
	X3.4	0.678	Valid	
	X3.5	0.791	Valid	
	X3.6	0.861	Valid	
	X3.7	0.788	Valid	
	X3.8	0.754	Valid	
	Kinerja Guru	Y.1	0.706	Valid
Y.2		0.777	Valid	
Y.5		0.775	Valid	
Y.7		0.841	Valid	
Y.8		0.853	Valid	
Y.9		0.835	Valid	
Y.11		0.821	Valid	
Y.12		0.849	Valid	
	Y.13	0.625	Valid	



	Y.14	0.910	Valid
--	------	-------	-------

Sumber: Output olah data Smart PLS 3.0 (2024)

Dari hasil pengolahan data dengan SEM PLS yang terlihat pada gambar 4.8 tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator semua variabel memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0.60. Maka, dapat disimpulkan bahwa memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

## 2. Uji *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator satu dengan indikator lainnya. Menurut Ghozali & Latan, indikator dapat dikatakan valid dan memenuhi *discriminant validity* apabila memiliki nilai *cross loading factor* indikator terhadap variabelnya memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai *cross loading factor* indikator tersebut terhadap variabel lainnya. Berikut nilai *cross loading factor* masing-masing indikator dari setiap variabel

**Tabel 4. 9 Cross Loading Factor**

	Variabel			
	Kinerja Guru (Y)	Kohesivitas Kelompok (X3)	OCB (2)	Self Efficacy (3)
X1.1	0.478	0.452	0.571	0.757
X1.2	0.442	0.562	0.494	0.591
X1.3	0.477	0.394	0.543	0.729
X1.4	0.482	0.456	0.536	0.747
X1.5	0.488	0.462	0.503	0.597
X1.7	0.438	0.394	0.421	0.735
X1.9	0.632	0.726	0.656	0.715
X1.10	0.513	0.331	0.435	0.779
X2. 1	0.552	0.561	0.794	0.725
X2. 2	0.530	0.611	0.686	0.440
X2. 3	0.511	0.481	0.720	0.613

X2. 4	0.481	0.564	0.657	0.536
X2. 5	0.713	0.626	0.731	0.534
X2. 6	0.709	0.638	0.812	0.654
X2. 7	0.559	0.539	0.736	0.391
X2. 8	0.714	0.739	0.804	0.683
X2. 9	0.653	0.692	0.841	0.539
X2. 10	0.638	0.653	0.823	0.536
X3.1	0.490	0.662	0.589	0.404
X3.3	0.590	0.757	0.606	0.476
X3.4	0.592	0.685	0.424	0.467
X3.5	0.573	0.801	0.586	0.490
X3.6	0.626	0.863	0.621	0.564
X3.7	0.808	0.891	0.807	0.625
X3.8	0.616	0.765	0.601	0.555
Y.1	0.734	0.604	0.618	0.454
Y.2	0.800	0.662	0.722	0.577
Y.5	0.773	0.597	0.624	0.528
Y.7	0.863	0.734	0.678	0.556
Y.8	0.877	0.728	0.660	0.524
Y.9	0.842	0.673	0.673	0.502
Y.11	0.821	0.707	0.635	0.654
Y.12	0.852	0.692	0.649	0.716
Y.13	0.625	0.441	0.554	0.456
Y.14	0.915	0.756	0.725	0.739

**Sumber: Output data diolah Smart PLS 3.0 (2024)**

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* 81 responden seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cross loading factor* dari masing-masing indikator pada tiap variabelnya lebih besar dari nilai *cross loading factor* variabel lainnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat *discriminant validity*.

### 3. Uji *Average Variance Extracted*

Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka  $> 0.5$ . Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel

laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel 4.6.

**Tabel 4.10**  
**Nilai AVE**

Variabel	Average Variance Extracted	Kriteria	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0.503	> 0.50	VALID
OCB (X2)	0.582	> 0.50	VALID
Kohesivitas Kelompok (X3)	0.583	> 0.50	VALID
Kinerja Guru (Y)	0.663	> 0.50	VALID

**Sumber: Olah data dengan Smart PLS 3**

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk di > 0.5. Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0.5. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada permasalahan pada convergent validity pada model yang diuji.

#### **4. Uji Composite Reliability**

*Outer Model* selain diukur dengan melihat validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Menurut Ghazali & Latan variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai

*composite reliability* > 0.7. Hasil output PLS untuk nilai *composite reliability* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Nilai Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Self Efficacy	0.889	> 0.70	RELIABEL
OCB	0.933	> 0.70	RELIABEL
Kohesivitas Kelompok	0.907	> 0.70	RELIABEL
Kinerja Guru	0.951	> 0.70	RELIABEL

**Sumber: Output data diolah Smart PLS 3.0 (2024)**

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk di atas 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel dan valid.

### 5. Uji *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.70 untuk semua konstruk. *Outer model* selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat diukur dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.70.

**Tabel 4.12**  
**Nilai Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach's	Kriteria	Keterangan
----------	------------	----------	------------

	<b>Alpha</b>		
Self Efficacy	0.857	> 0.70	RELIABEL
OCB	0.919	> 0.70	RELIABEL
Kohesivitas Kelompok	0.879	> 0.70	RELIABEL
Kinerja Guru	0.942	> 0.70	RELIABEL

Sumber: Output data diolah Smart PLS 3.0 (2024)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk semua konstruk berada di atas 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

#### D. Pengujian Inner Model

##### 1. Analisis R<sup>2</sup>

Nilai R Square menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogen. Nilai R square semakin besar maka menunjukkan tingkat determinasi yang baik. Menurut Hair et al dalam Ghazali & Latan terdapat tiga kategori dalam pengelompokan nilai R-Square yaitu 0.75 termasuk kuat, 0.50 termasuk sedang dan 0.25 termasuk kategori lemah. Berikut hasil perhitungan R-Square yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.13**  
**Nilai R Square**

##### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru (Y)	0.739	0.729
OCB (X2)	0.653	0.649

Sumber: Output data diolah Smart PLS 3.0 (2024)

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* dan kohesivitas kelompok sebanyak 73,9% dan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada model penelitian. Pengaruh variabel Self Efficacy dan Kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru sebesar 0.739 termasuk dalam kategori sedang. Kemudian untuk variabel OCB dipengaruhi oleh self efficacy dan kohesivitas kelompok sebesar 65,3% dan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada model penelitian. pengaruh variabel self efficacy dan kohesivitas kelompok terhadap OCB sebesar 0.653 termasuk dalam kategori sedang.

## 2. Analisis Q<sup>2</sup> (Goodness of fit)

Uji Goodness of fit dapat dilakukan dengan melihat nilai Q-Square predictive relevance. Nilai Q-Square mempunyai arti sama dengan R-Square dimana semakin tinggi nilai Q-Square maka dapat dikatakan model penelitian ini semakin baik dan fit dengan data. Nilai Q<sup>2</sup> merupakan pengujian model structural dilakukan dengan melihat nilai Q<sup>2</sup> (predictive relevance). Untuk menghitung Q<sup>2</sup> dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,649) (1 - 0,739)$$

$$Q^2 = 0,9028389$$

Hasil perhitungan  $Q^2$  menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  0,9028389. Menurut Ghozali nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkan jika nilai  $Q^2$  kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif. Dalam model penelitian ini, konstruk atau variabel laten endogen memiliki nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol) maka prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

**Tabel 4.14**  
*Construct Crossvalidated Redundancy*

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Guru (Y)	810.000	444.603	0.451
Kohesivitas Kel ...	567.000	567.000	
OCB (X2)	810.000	541.004	0.332
Self Efficacy (X...	648.000	648.000	

Sumber: Output data diolah Smart PLS 3.0 (2024)

Semua nilai  $Q^2$  memiliki nilai di atas nol, sehingga menunjukkan relevansi prediktif model atas variabel laten endogen. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian ini yakni sebesar 90% sedangkan sisanya yakni 10% diterangkan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *goodness of fit* model penelitian ini sudah baik atau kuat.

### 3. Analisis $F^2$

*Model structural* dievaluasi dengan R-square untuk konstruk dependen. *Stine-Geisser, Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur *structural*. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

**Tabel 4.15**  
**Hasil F<sup>2</sup> untuk effect size**

**f Square**

	Kinerja Guru (Y)	Kohesivitas Kel (X3)	OCB (X2)	Self Efficacy (X1)_
Kinerja Guru (Y)				
Kohesivitas Kel ...	0.251		1.886	
OCB (X2)	0.111			
Self Efficacy (X...	0.046			

Sumber: Output data diolah Smart PLS 3.0 (2024)

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Pengaruh Kohesvitas kelompok terhadap kinerja guru memiliki F<sup>2</sup> 0.251 (besar)
- Pengaruh OCB terhadap kinerja guru memiliki F<sup>2</sup> 0.111 (lemah)
- Pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja guru memiliki F<sup>2</sup> sebesar 0.046 (lemah)
- Pengaruh kohesivitas keompok terhadap OCB memiliki F<sup>2</sup> sebesar 1.886 (besar)

## E. Uji Hipotesis



Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai dari probabilitas dan t-statistik dari hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan PLS, dengan melihat nilai probabilitas satu arah (one-tailed). Untuk pengujian menggunakan nilai statistik maka untuk p-value dengan alpha sebesar 5% dan nilai t-tabel yang digunakan adalah 1.99125. kriteria penerimaan hipotesis yakni jika t-statistic > t-tabel. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis melalui proses bootstrapping dengan Smart PLS 3.0.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Perhitungan Bootstrapping**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (O/STDEV)</b>	<b>P-Value</b>	<b>Keterangan</b>
KK -> KG	0.443	0.429	0.146	3.035	0.002	Diterima
KK -> OCB	0.808	0.811	0.057	14.296	0.000	Diterima
OCB -> KG	0.252	0.245	0.127	1.998	0.048	Dierima
SE -> KG	0.464	0.481	0.117	3.965	0.000	Diterima
KK -> OCB -> Y	0.214	0.206	0.106	2.008	0.045	Diterima

Sumber: Olah data Smart PLS 3.0

Keterangan:

KK : Kohesivitas Kelompok

KG : Kinerja Guru

OCB : Organizational Citizenship Behaviour

SE : Self Efficacy

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, dapat diketahui untuk masing-masing hubungan variabel adalah sebagai berikut.

1. H1: Ada pengaruh positif signifikan *Self Efficacy* terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

Berdasarkan tabel di atas ini, nilai t-statistik untuk variabel self efficacy terhadap kinerja guru adalah sebesar  $3.965 > 1.991$  (t-tabel dan p –value  $0.000 < 0.05$ ). Nilai original sample positif sebesar 0.464 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel self efficacy terhadap kinerja guru adalah positif. Dengan demikian, H1 pada penelitian ini diterima.

2. H2: Ada pengaruh positif signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

Berdasarkan tabel di atas ini, nilai t-statistik untuk variabel OCB terhadap kinerja guru adalah sebesar  $1.998 > 1.991$  (t-tabel dan p –value  $0.048 < 0.05$ ). Nilai original sample positif sebesar 0.252 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel OCB terhadap kinerja guru adalah positif. Dengan demikian, H2 pada penelitian ini diterima.

3. H3: Ada pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

Berdasarkan tabel di atas ini, nilai t-statistik untuk variabel kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru adalah sebesar  $3.035 < 1.991$  (t-tabel dan p –value  $0.002 < 0.05$ ). Nilai original sample positif sebesar 0.443 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel

kohesifitas kelompok terhadap kinerja guru adalah positif. Dengan demikian, H3 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel kohesivitas kelompok berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan indikator-indikatornya.

4. H4: Ada pengaruh positif signifikan kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.

Berdasarkan tabel di atas ini, nilai t-statistik untuk variabel kohesivitas kelompok terhadap OCB adalah sebesar  $14.296 < 1.991$  (t-tabel dan p-value  $0.000 < 0.05$ ). Nilai original sample positif sebesar 0.808 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel kohesifitas kelompok terhadap kinerja guru adalah positif. Dengan demikian, H3 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel kohesivitas kelompok berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel OCB dengan indikator-indikatornya.

5. H5: Ada pengaruh tidak langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan PLS yang menyatakan pengaruh tidak langsung antar variabel. Dikatakan ada pengaruh tidak langsung jika nilai p-value  $< 0,05$  dan dikatakan tidak ada pengaruh langsung jika nilai p-value  $> 0,05$ .

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kohesivitas kelompok berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui OCB dengan nilai  $p\text{-value } 0.045 < 0.05$ . Maka, dengan demikian H5 dalam penelitian ini diterima.

6. H6: *Self Efficacy* adalah variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

Berdasarkan perhitungan R-Square diketahui bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* dan kohesivitas kelompok sebanyak 73,9% dan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada model penelitian. Pengaruh variabel *Self Efficacy* dan Kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru sebesar 0.739 termasuk dalam kategori sedang.

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Bandura *Self Efficacy* adalah suatu keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya.<sup>92</sup> Selain itu Alwasol juga mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan inspirasi atau cita-cita. Karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai. Sedangkan efikasi ini menggambarkan penilaian kemampuan.

Dari hasil penelitian di MAN Kota Probolinggo diketahui bahwa *self efficacy* cukup baik dan menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru yang ada di MAN Kota Probolinggo memiliki efikasi diri yang baik dan perlu dipertahankan.

---

<sup>92</sup> Ibid, Bandura, 46.

Indikator pembentuk variabel yang paling tinggi yakni pada indikator *streght* dengan deskripsi keyakinan mampu mendapatkan hasil yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MAN Kota Probolinggo terbentuk karena adanya keyakinan pada diri mereka untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Dengan adanya keyakinan pada diri, mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, dengan begitu kinerja yang dihasilkanpun baik. Hasil di atas memberikan manfaat kepada madrasah, karena jika kinerja guru baik, maka penilaian madrasah atau akreditasi yang diperoleh juga baik.

Indikator pembentuk variabel yang memiliki nilai terendah adalah *generality* (keumuman). Hal ini menjelaskan bahwa keyakinan diri akan kemampuan menguasai situasi ataupun konsep pada guru di MAN Kota perobolinggo cenderung masih kurang. Hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena guru cenderung pesimis akan kemampuannya dalam menguasai situasi. Seperti kurang mampu dalam melaksanakan tugas yang baru atau melaksanakan aktifitas yang menantang.

Meskipun *self efficacy* guru di MAN Kota sudah baik, namun masih terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sedikit permasalahan yang perlu di evaluasi agar *self efficacy* pada diri guru maksimal.

Hasil penelitian dengan menggunakan Smart PLS diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan persentase

sebanyak 73,9 %. Hal ini berarti self efficacy memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

Hasil penelitian mendukung teori-teori yang ada pada bab-bab sebelumnya, seperti teori Bandura yang menyatakan bahwa fungsi dari *Self Efficacy* salah satunya yakni menumbuhkan dan mengembangkan daya psikologis seseorang seperti motivasi, minat dan perhatian untuk mencapai prestasi karir yang maksimal.<sup>93</sup>

Teori di atas sudah sangat jelas bahwa dengan adanya self efficacy akan guru dalam melaksanakan kinerjanya. Maka dari itu self efficacy penting bagi diri seorang guru. Tanpa adanya self efficacy maka kinerja guru akan turun, guru tidak memiliki daya psikolog seperti tidak memiliki motivasi, minat dan perhatian untuk mencapai prestasinya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yakni jurnal Fauzan Ali dan Dewie dengan Judul Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan hasil jawaban responden melalui pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang diberikan terkait variabel self efficacy pada karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk area Surabaya yang secara keseluruhan menunjukkan hanya dalam kategori sedang yang dibuktikan dengan nilai mean indikator hanya berada pada nilai 2,34-3,67. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif di mana dengan mayoritas karyawan memiliki masa kerja di bawah lima tahun, hal tersebut membuat

---

<sup>93</sup> Ibid, Bandura.

moyoritas karyawan belum bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan dan karyawan merasa kemampuan yang mereka miliki masih minim membuat mereka terkadang ragu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sebelum ada arahan dari supervisor. Sejalan dengan hasil wawancara dengan Branch Manager PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk area Surabaya, yang menjelaskan bahwa tidak semua karyawan memiliki nilai self-efficacy yang tinggi. Karena ada beberapa karyawan yang merasa tidak yakin dalam menyelesaikan tugas, contohnya masih ada beberapa di antara mereka yang tidak mencapai target, dikarenakan takut target mereka di bulan depan akan dinaikkan juga, sehingga mereka hanya mencari aman saja.<sup>94</sup>

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewani dkk, mengatakan bahwa self efficacy mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan self efficacy dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>95</sup>

Pendapat di atas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widiartanto yang mengemukakan bahwa erdapat pengaruh antara Self Efficacy terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui penelitian hasil

---

<sup>94</sup> Fauzan Ali, Dewie, Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 9 (1), 2021.

<sup>95</sup> Dewani Agustin, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami, Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada CV. Dua Ribu Bangli, VALUES, Vol 2 (3), 2021, 777.



perhitungan nilai  $t$  hitung sebesar 5,368 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,002 dengan nilai regresi self efficacy sebesar 1,042.<sup>96</sup>

Penelitian lain yang dikemukakan oleh Agus Prasetyo dkk bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian Agus mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan dari SmartPLS 3.0 yakni  $t$ -statistic (1,550) lebih kecil dari  $t$ -tabel (1,658), sehingga disimpulkan bahwa besar kecilnya *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.<sup>97</sup>

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan didukung oleh penelitian yang dilakukan peneliti lain, maka dapat disimpulkan bahwa self efficacy sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya self efficacy dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan dengan tepat waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru MAN Kota Probolinggo sudah menunjukkan memiliki rasa self efficacy yang baik salah satunya yakni kepercayaan akan dirinya sendiri dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya

---

<sup>96</sup> ATJ Wulandari, and W. Widiartanto, "PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, SELF EFFICACY DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Produksi CV Jordan Semarang)," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 8, (4), 373-384, Oktober 2019. <https://doi.org/10.14710/jiab.2019.25000>

<sup>97</sup> Agus Prasetyono, Dewi Indriasih, Ahmad Hanfan, Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk di Kota Tegal, *Journal Information System & Business Management*, Vol 1 (1),2023, 9.

dengan sikap optimis. Hal ini juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di madrasah.

## **B. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo**

Pada bab sebelumnya Organ dalam Subawa dan Suwandana menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan.<sup>98</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di MAN Kota Probolinggo diketahui bahwa tingkat OCB dalam diri guru tinggi dan menunjukkan bahwa OCB guru di MAN Kota Probolinggo sudah baik dan perlu dipertahankan.

Indikator pembentuk paling tinggi adalah sportsmanship. Hal tersebut menjelaskan bahwa perlu adanya sportivitas seorang guru dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal ditempat kerja. Indikator tersebut haruslah dipertahankan agar OCB di MAN Kota Probolinggo semakin baik.

Sementara indikator pementuk variabel paling kecil adalah altruism yakni kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa. Hal ini menjelaskan bahwa guru kurang memiliki rasa kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa. Tugas dari

---

<sup>98</sup> Subawa & Suwandana, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Vol 6, (9), 4775.

kepala madrasah yakni memotivasi guru agar memiliki kesediaan untuk menolong rekan kerjanya dalam situasi apapun.

Hasil analisis data pengaruh OCB terhadap kinerja guru menggunakan Smart PLS menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan OCB terhadap kinerja guru. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Organ et al. dalam Titisari mengemukakan bahwa peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.<sup>99</sup>

Dari pendapat di atas, bisa kita ketahui bahwa hal yang mempengaruhi OCB terdapat dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan OCB juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Jadi disini guru memiliki perasaan sukarela untuk mengerjakan sesuatu diluar tugas dan tanggung jawabnya, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Dilihat dari hal itu menunjukkan bahwa guru sudah memiliki rasa kepemilikan terhadap lembaga pendidikan tempat mengajar, sehingga hal ini sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya. Maka semakin tinggi OCB yang ada dalam diri guru maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan

---

<sup>99</sup> Ibid, Titisari.

oleh guru tersebut. Hal ini dikarenakan guru melaksanakan tugas dan tanggungjawab diluar *job deskripsinya* tanpa adanya paksaan. Hal ini menjadi aset bagi lembaga pendidikan jika memiliki SDM yang memiliki OCB yang bagus.

Selanjutnya hasil penelitian Endah Rahayu dan Nur Kholifatul dalam jurnalnya, mengatakan bahwa OCB (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2), dengan ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur 0,40 dan p-value < 0,01, sehingga H2 diterima. Kemudian kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2), dengan nilai koefisien jalur 0,30 dan dan p-value < 0,01, sehingga H3 diterima. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup> 2) sebesar 0,42 yang mengindikasikan bahwa 42% variansi kinerja karyawan dijelaskan oleh OCB dan kepuasan kerja.<sup>100</sup>

Pendapat lain yang mendukung penelitian ini yakni dikemukakan oleh Delima dkk, yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel OCB dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar.<sup>101</sup>

Pendapat lain yang mendukung penelitian ini juga dikemukakan oleh Juanita dkk, mengemukakan bahwa hasil pengujian hipotesis 1

---

<sup>100</sup> Endah Rahayu & Nur Kholifatul, Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, Vol 7 (2), 2018, 116.

<sup>101</sup> Delima Asyanti Simanjuntak, Robert Tua Siregar, Sisca, Erbin Chandra, Pengaruh OCB dan *Organizational Citizenship Behavior* dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar, *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol 6 (1) 2020, 72-86. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.133>

penelitian ini menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor OCB harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi OCB seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara.<sup>102</sup>

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki kontribusi dan perbengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki perasaan sukarela dari hati nuraninya untuk membantu mengerjakan tugas yang diluar pekerjaannya akan memiliki efek yang baik terhadap kinerjanya. Maka jika seorang guru memiliki OCB yang tinggi maka kinerjanya pun semakin tinggi. Di MAN Kota Probolinggo guru memiliki OCB yang baik, hal ini dibuktikan dengan nilai Square yang tinggi dan menunjukkan OCB memiliki pengaruh yang tinggi juga terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

### **C. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo**

Kohesivitas kelompok merupakan rasa kelekatan antara satu dengan yang lain. Menurut Mc Shane & Glinow dalam Purwaningtyastuti

---

<sup>102</sup> Juanita M.A Pangkrego, Bernhard Tewel, Merinda H. Ch. Pandowo, Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) integritas Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara), Jurnal EMBA, Vol 11 (2), 2023, 955.

mengemukakan bahwa: faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja, salah satunya yaitu: Tantangan Kelompok, kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.<sup>103</sup>

Dari pendapat di atas dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok salah satunya yakni tantangan kelompok. Di dalam kinerja tidak akan lepas dari sebuah tantangan. Dengan adanya kohesivitas kelompok diharapkan dapat menjawab setiap tantangan dengan cara bekerjasama dalam menyelesaikan tantangan. Dengan adanya kohesivitas kelompok menjawab tantangan dan problem yang ada di dalam sebuah organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, dengan adanya kohesivitas kelompok dapat menghasilkan kinerja guru yang baik.

Selain itu, dengan adanya kohesivitas kelompok ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Ketika guru memiliki sifat kohesivitas yang tinggi maka ia akan merasa nyaman di lingkungan kerjanya. Dan tentunya hal itu memiliki efek positif terhadap kinerjanya. Maka semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi pula kinerja guru. Begitupun sebaliknya, ketika guru memiliki kohesivitas kelompok yang rendah, maka kinerja yang dihasilkannya pun akan rendah. Dengan adanya kohesivitas kelompok guru merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya,

---

<sup>103</sup> Ibid, Purwaningtyastuti.

ketika guru nyaman maka guru akan melaksanakan kinerja dan tugasnya dengan baik pula.

Indikator pembentuk variabel yang paling tinggi adalah indikator kerja sama kelompok. Dalam hal ini guru MAN Kota Probolinggo memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama mencapai tujuan kelompok, seperti membantu sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Hal ini baik sekali dipertahankan agar kinerja guru di MAN Kota Probolinggo semakin baik.

Sementara indikator pembentuk variabel yang paling rendah adalah indikator daya tarik. Dalam hal ini guru akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik. Hal ini mempengaruhi kinerja guru, guru kurang memiliki rasa ketertarikan terhadap rekan kerjanya dari segi spesifik.

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Maria Megumi, Nurmala dan Sadikin dalam jurnalnya yakni dari hasil uji-t diperoleh t-hitung 4.19, nilai t-hitung > t-tabel 1.96 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif signifikan dari kohesivitas terhadap kinerja. Hasil ini bisa diartikan bahwa kohesivitas tenaga kependidikan mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Man dan Lam yaitu kohesivitas dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian dari Woerkom dan Sanders menyatakan bahwa kohesivitas berpengaruh di antara anggota tim, sehingga kebebasan

berpendapat di dalam sebuah tim memiliki efek yang positif pada kinerja individu.

Zulkifli dan Yusuf menyatakan bahwa semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.<sup>104</sup>

Dari beberapa pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo. Kohesivitas kelompok merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh seseorang. Dalam kohesivitas kelompok, individu diharapkan mampu untuk memiliki loyalitas, rasa kekeluargaan dan komitmen terhadap kelompoknya. Dengan adanya rasa kekeluargaan, kinerja yang akan dihasilkanpun baik.

Di MAN Kota Probolinggo, guru memiliki tingkat kohesivitas kelompok yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden terhadap angket yang menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok dapat mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo. Jadi, semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

---

<sup>104</sup> Maria Megumi, Nurmala, Sadikin, Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor, Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol VIII (3), 2017, 210.



#### **D. Pengaruh Kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di MAN Kota Probolinggo**

Hasil penelitian dengan menggunakan Smart PLS diketahui bahwa Kohesivitas kelompok mempengaruhi OCB dengan p-values  $0.000 < 0.05$ . Selain itu hasil pengujian t-statistik yakni  $14.296 > 1.99$  (t-tabel), sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap OCB di MAN Kota Probolinggo.

Penelitian ini mendukung penelitian Reda, Nurmala dan Aji, dalam jurnalnya mengemukakan bahwa Hasil uji-t antara kohesivitas dan OCB berdasarkan Tabel 3 diperoleh t-hitung sebesar 4,42. Dimana apabila nilai t-hitung  $>$  t-tabel 1,96 maka  $H_1$  diterima. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kohesivitas berpengaruh langsung positif terhadap OCB dengan nilai loading factor sebesar 0,47, artinya semakin erat kohesivitas didalam perusahaan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini dapat disimpulkan apabila kohesivitas yang terjadi di PT Agricon memiliki hubungan secara langsung pada terbentuknya perilaku OCB pada diri karyawannya. Dengan demikian, perusahaan perlu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kohesivitas didalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk menerapkan OCB yang dampaknya dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Kidwell et al. bahwa kohesivitas dinyatakan sebagai antesenden situasional yang penting untuk

perilaku afiliatif atau hasrat untuk memiliki hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab seperti OCB. Kelompok yang kohesif dapat menimbulkan identitas sosial yang kuat dan dapat meningkatkan keinginan anggota untuk saling membantu.

Hal ini sejalan pula dengan hasil penelitian Pramusari yang menyatakan bahwa kohesivitas dan OCB memiliki hubungan yang positif dan signifikan.<sup>105</sup>

Dari pendapat di atas dan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kohesivitas kelompok terhadap OCB. Ketika seorang guru memiliki rasa kekeluargaan dan rasa memiliki terhadap suatu madrasah, maka ia akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya melebihi apa yang diharapkan. Dalam hal ini, guru di MAN Kota Probolinggo memiliki sifat kohesivitas yang tinggi terhadap sesama rekan kerjanya. Hal itu juga mempengaruhi OCB yang ada pada diri guru. Semakin tinggi kohesivitas yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang ada pada individu guru.

#### **E. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di MAN Kota Probolinggo**

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo. Dalam penelitian ini juga ditemukan pengaruh tidak langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru melalui OCB.

---

<sup>105</sup> Resa Dwi, Nurlama K, Aji Hermawan, Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap OCB di PT Agricon

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung tersebut. Hal ini menyatakan bahwa variabel kohesivitas kelompok dan OCB secara spesifik tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan p-value  $0.045 < 0.05$ .

Hasil penelitian dengan menggunakan Smart PLS diketahui bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kinerja guru melalui OCB di MAN Kota Probolinggo. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kohesivitas kelompok di MAN Kota Probolinggo memberikan dampak yang baik dalam kinerja guru melalui perasaan sukarela dalam membantu sesama rekan kerja, sehingga hal tersebut bisa meningkatkan kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

#### **F. Variabel dominan dalam Mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo**

Variabel dominan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo. Variabel dominan bisa diketahui dengan melihat seberapa besar  $R^2$  dari setiap variabel. Hasil analisis data dengan menggunakan Smart PLS menunjukkan bahwa self efficacy dan kohesivitas kelompok yang mempengaruhi kinerja guru. Self efficacy dan kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kinerja guru sebanyak 73,5 %. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh yakni terdapat pengaruh yang signifikan independent variable (IV) pada penelitian ini yakni kohesivitas kelompok , self efficacy dan jenis kelamin terhadap dependen variabel yakni kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai kontribusi sebesar 58,2 %.<sup>106</sup>

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa self efficacy dan kohesivitas kelompok memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo. Dengan adanya self efficacy dan kohesivitas kelompok, guru memiliki rasa kekeluargaan dan saling memiliki, hal ini menimbulkan perasaan sukarela dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya tanpa adanya unsure paksaan. Oleh karena itu self efficacy dan kohesivitas menjadi variabel dominan yang dapat mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.

---

<sup>106</sup> Raditio Andaru, PEngaruh Kohesivitas Kelompok, Self Efficacy dan Jenis Kelamin terhadap kinerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah, Tesis, Jakarta:UIN Syarif Hidayatullah, 2019.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari data dan juga pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini melalui metode penelitian Partial Least Square (PLS), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Self Efficacy terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
2. Terdapat pengaruh positif dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kohesivitas kelompok terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.
5. Terdapat pengaruh tidak langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di MAN Kota Probolinggo.
6. *Self Efficacy* dan kohesivitas kelompok adalah variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru di MAN Kota Probolinggo sebanyak 73,9% dan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## **B. Implikasi Penelitian**

### 1. Implikasi Teoritis

Dalam implikasi teoritis, penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Gibson, yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga variabel, yakni variabel individu, psikolog dan organisasi. Hal ini sejalan dengan variabel dalam penelitian ini yakni self efficacy (variabel psikolog), OCB (variabel individu) dan kohesivitas kelompok (variabel organisasi).

### 2. Implikasi Praktis

- a. Dalam menumbuhkan rasa self efficacy, maka kepala madrasah perlu memperhatikan kenyamanan guru dalam bekerja, sehingga rasa self efficacy bisa tumbuh dan tertanam pada individu guru.
- b. Dalam menumbuhkan perasaan OCB, kepala sekolah perlu memberikan fasilitas, sarana dan prasarana dan tunjangan insentif yang baik terhadap guru, agar guru dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya melebihi tugasnya.
- c. Dalam menumbuhkan perasaan kohesivitas kelompok, kepala sekolah perlu memberikan ruang kepada guru agar bisa bersosialisasi secara bebas namun tetap sesuai dengan aturan dan norma yang ada di madrasah.
- d. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu meningkatkan rasa self efficacy, OCB dan kohesivitas kelompok

pada diri guru, agar guru dapat melaksanakan kerjanya dengan perasaan senang.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran untuk kedepannya yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan bagi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Probolinggo.

1. Bagi kepala madrasah, penelitian ini telah membuktikan teori-teori yang diyakini kebenarannya secara ilmiah. Maka dari itu, temuan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu landasan dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi guru, memberikan pengetahuan bahwa sebenarnya tugas guru adalah memberikan pengetahuan bagi siswa. Guru sangat dominan atas berhasilnya suatu pendidikan. Sehingga kinerja guru harus selalu ditingkatkan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel terbatas. Yakni hanya membahas tentang self efficacy, OCB dan kohesivitas kelompok terhadap kinerja guru di MAN Kota Probolinggo, sementara itu masih banyak terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Untuk itu disarankan agar peneliti yang akan datang dapat dilakukan pengembangan penelitian dengan variabel lain.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian yaitu:

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru hanya terdiri dari tiga variabel eksogen. Padahal masih banyak variabel lain dapat mempengaruhi kinerja guru dengan konstruk model hubungan antar variable; yang bervariasi.
2. Pembatasan populasi dengan beberapa kriteria tertentu sehingga tidak member kesempatan kepada semua guru untuk terpilih sebagai anggota populasi.
3. Teknik penarikan sampel menggunakan rumus slovin, sehingga tingkat generalisasi pada anggota populasi tidak sekuat jika menggunakan metode random sampling. Ini karena karena dalam rumus slovin tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian.



## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustin, Dewani. dkk, 2021. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli. *VALUES*, Vol 2 (3).
- Ahmadi, Abu. 2007. Psikologi Sosial. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ali, Fauzan. Dewie. 2021. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 9 (1).
- Ali, Fauzan. Wardoyo, Dewi Tri Wijayanti. 2021. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajawa Milk Industri, TBK Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 9 (1), UNESA.
- Al-qur'an dan terjemahan surat Al-Hasyr ayat 18
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Pres.
- Alzubi. Ali, Hasan. Organizational Citizenship Behavior and Impacts Knowledge Sharing: An Empirical Study. *Internasional Business Research*. Vol 4.
- Andaru, Raditio. 2019. Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Self Efficacy dan Jenis Kelamin terhadap kinerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah. Tesis. Jakarta:UIN Syarif Hidayatullah.
- Arifin Ahmad, Muhammad. 2004. *Kinerja Guru Pembimbing Madrasah Menengah Umum*. Disertasi: PPs UNJ.
- Asyanti Simanjuntak, Delima. Robert Tua Siregar, Sisca, Erbin Chandra. 2020. Pengaruh OCB dan *Organizational Citizenship Behavior* dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol 6 (1). 72-86. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.133>
- B. J. Allison. Voss, et al. Student Classroom and Career Success: The Role Of Roganizational Citizenship Behavior, *Journal of Education for Busines*, Vol 76 (5).

- Bandura. 2006. *Self Efficacy: The Exercise Control*. Terjemahan Fathoni. Jakarta: Bumi Aksara
- Barnawi. Dkk. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Burhanudin. 2007. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Dwi, Resa. Nurlama K. Aji Hermawan. Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap OCB di PT Agricon
- Forsyth, D. 1999. *Group Dynamics 3 rd Edition*. Belmont. CA: Books/Cole Wadsworth, 1999.
- Gamma Utama, Geo. 2015. *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Perilaku Agresi pada Kelompok Suporter Panser Biru Semarang*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Ghozali, Imam & Latan, *Partial Least Square: Konsep, Metode dan Aplikasi menggunakan Program WarpPLS 5.0*.
- Ghozali, Imam & Latan. *Partial Least Square: Konsep, Metode dan Aplikasi menggunakan Program WarpPLS 5.0*. Semarang: Badan Salemba Empat.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 2011. *Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Greenberg, Jerald. 2000. *Behavior in Organizations*. New York: Mc Graw Hill.
- Gufron, M dan R Risnawati, N. 2014. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- <https://pusatinformasi.guru.kemendkbud.go.id>
- Indrawati, Yeni. 2014. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 2 (4).
- J, Noornajihan. "Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat". *GJAT*, Vol 4 (2), Fakultas Pengajian Quran dan Sunah, Universiti Sains Islam Malaysia.
- J. M, George and Gareth R. Jones. 2002. *Organizational Behaviour*. PrenticeHall, New Jersey.

- Jewell, L. N. Siegell, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan.
- Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kamil, Naail Mohammed. dkk. 2014. Investigating The Dimensionality of zOrganisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (zOCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Ssoutheast Asia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 19, No. 1, 17–46.
- Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1843 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru Madrasah
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Letjen TNI (Purn) Agus Widjojo. 2021. Seminar PPSA 23 Lemhannas RI. Roadmap Sistem Pendidikan Alternatif dalam Pusaran Pandemi dan Perkembangan Teknologi Menyambut Indonesia Emas.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- M.A Juanita Pangkereo, Bernhard Tewel, Merinda H. Ch. Pandowo. 2023. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) integritas Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara), *Jurnal EMBA*. Vol 11 (2).
- Malik, Abdul. 2017. Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kertas Rajasa Raya Kab. Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 5, (4).
- Megumi, Maria. Nurmala. Sadikin. 2017. Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol VIII (3).
- Meinarno, Eko dan Sarwono. 2018. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Melayu S. P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

- Nur Safitri, Riana. 2021. Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Guru PNS di SMPN 1 Bulupesantren). [eprints.universitasputraangsa.ac.id](http://eprints.universitasputraangsa.ac.id)
- Ones Charli, Chintya dan Rahmi. 2023. Implementasi Organizational Citizenship Behaviour dan Kelelahan Emosional: Analisis Servant Leadership dan Self Efficacy Karyawan. *Psyche 165 Journal*. Vol 15, (2). <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i2.228>
- Paulus, Endi, dan Sri. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM, *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, Vol 2, (2), <https://ejournal.unikama.ac.id>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: PT remaja Rosdakarya.
- Prasetyono, Agus. Dewi Indriasih, Ahmad Hanfan. 2023. Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk di Kota Tegal, *Journal Information System & Business Management*. Vol 1 (1).
- Purwaningtyastuti. Dian Savitri, Anna. 2020. Kohesivitas Kelompok Ditinjau dari Interaksi Sosial dan Jenis Kelamin pada Anak-anak Panti Asuhan. *Philanthropy Journal of Psychology*. Vol 4 (2). <https://journals.usm.ac.id>
- Rahayu Lestari, Endah. Kholifatul F, Nur. 2018. Pengaruh Organizational Citizenchip Behavior (OCB) terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan, Industri. *Jurnal dan Manajemen Agroindustri*. Vol 7 (2). <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02>.
- Rahayu, Endah & Kholifatul, Nur. 2018. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*. Vol 7 (2).
- Ridho, Muhammad. 2020. Teori Motivasi McCelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI, *PALAPA: Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, Vol 8 (1). <http://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/palapa>

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2009. *Organization and Behaviour*. MK Coulter Person Pub.
- Rohayati, Ai. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *mart Study & Managemen Research*. Vol 11 (1).
- Samsu. 2017. *Metode penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. Jakarta: PUSAKA.
- Santoso, S. 2014. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Jakarta: PT Gramedia Komputindo.
- Sedamayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Prouduktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekretariat Negara RI. Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional*.
- Sholeh, Farhanudin. 2017. Membangun Kohesivitas Kelompok dalam Bingkai Ukhzuwah Wathaniah, *Jurnal: Qolamuna*, Vol 3 (1).
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Pramedia Groub.
- Subawa & Suwandana. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior, Vol 6, (9).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tasmara, T. 2005. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: PT Spirit Mahadika.
- Tim Penyusun. 2019. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Pres.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.

- Utaminingsih. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitemen*. Malang: UB Press.
- Wibowo, U. D. A, dan Dewi, *The Role of Religiosity he Role of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior of Employee of Islamic Banking*. The Second International Multidisciplinary Conferzence. 1235-1239 ISBN 978-602-17688-9-1.
- Wulandari, ATJ. W. Widiartanto. 2019. PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, SELF EFFICACY DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Produksi CV Jordan Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* . vol. 8, (4), <https://doi.org/10.14710/jiab.2019.25000>
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Ziyatul Haq Annajih, Moh. S., Ishlakhatus. Taufik. 2023. Konsep Self-Actualized Abraham Maslow: Perspektif Psikologi Sufistik, *Edu Consilium: Journazl BK Pendidikan Islam*, Vol 4, (1), Doi:10.19105/ec.vlil.1808
- Zuhriyah. 2015. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta”. *Jurnal: Literasi*. Volume VI, No. 2. <https://ejournal.almaata.ac.id>

## LAMPIRAN

### Instrumen Penelitian

#### INSTRUMEN SELF EFFICACY

NO	INDIKATOR	DESKRIPSI	PERNYATAAN
1	<i>Level/Magnitude</i> (tingkatan)	Mengukur keyakinan mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan saya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang sulit</li> <li>2. Saya merasa tidak percaya diri pada saat mengerjakan tugas dan tanggung jawab</li> <li>3. Saya yakin dapat membuktikan suatu pernyataan dengan beragam definisi, sifat atau teorema</li> </ol>
2	<i>Generality</i> (Keumuman)	Keyakinan diri akan kemampuan menguasai situasi ataupun konsep	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Saya mampu untuk melakukan aktivitas yang menantang diri saya</li> <li>5. Saya mudah bingung dan menyerah ketika akan menentukan pekerjaan yang saya inginkan</li> <li>6. Saya pesimis mampu membuktikan suatu pernyataan dengan strategi berbeda dengan yang dicontohkan</li> </ol>
3	<i>Streght</i> (Kekuatan)	Keyakinan mampu mendapatkan hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Saya bangga pada diri saya apabila dapat menyelesaikan kesulitan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab</li> <li>8. Bagi saya keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab saya ini dapat membantu saya dalam karir kinerja saya</li> <li>9. Saya pesimis bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawab</li> <li>10. Saya yakin sikap pantang menyerah dalam menyelesaikan masalah akan memberikan hasil yang baik</li> </ol>
Jumlah			10 item

## INSTRUMEN PENELITIAN

### ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)

NO.	INDIKATOR	DESKRIPSI	PERNYATAAN
1	<i>Altruism</i>	Kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa	1. Saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki pekerjaan banyak 2. Saya membantu rekan kerja agar bekerja lebih produktif
2	<i>Courtesy</i>	Perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan	3. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu 4. Saya datang ke kantor sering terlambat
3	<i>Sportmanship</i>	Sportivitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal ditempat kerja	5. Saya sering mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan 6. Saya memberikan gagasan-gagasan baru demi kemajuan madrasah
4	<i>Conscientiousness</i>	Melaksanakan tugas dan tanggungjawab lebih dari yang diharapkan	7. Saya berpartisipasi dalam rapat di madrasah 8. Saya mengonfirmasikan perkembangan di dalam madrasah
5	<i>Civic virtue</i>	Dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administrative dalam lembaga	9. Saya mempertimbangkan dengan sungguh keputusan yang akan diambil terkait kemajuan madrasah 10. Saya bertukar pikiran dengan rekan kerja dalam mengambil keputusan demi kemajuan madrasah
Jumlah			10 Item



## INSTRUMEN PENELITIAN

### KOHESIVITAS KELOMPOK

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>DESKRIPSI</b>	<b>PERNYATAAN</b>
1	Kekuatan Sosial	Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya	1. Saya selalu terdorong untuk bekerja dengan kelompok kerja saya 2. Saya tidak mau bergabung dalam kelompok kerja saya
2	Kesatuan dalam kelompok	Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotannya dalam kelompok	3. Bagi saya, kelompok kerja saya sudah saya anggap sebagai keluarga 4. Saya merasa kelompok kerja saya memiliki rasa kebersamaan
3	Daya tarik	Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik	5. Saya percaya dengan kelompok kerja saya bisa diandalkan meskipun disaat susah 6. Apabila dalam bekerja saya mendapat masalah, biasanya rekan kerja yang lain tidak mau membantu
4	Kerja sama kelompok	Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama mencapai tujuan kelompok	7. Saya merasa senang bila dapat membantu sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi 8. Teman-teman saya sangat menyenangkan bila diajak bekerja sama
Jumlah			8 Item

## INSTRUMEN PENELITIAN

### KINERJA GURU

NO.	INDIKATOR	DESKRIPSI	PERNYATAAN
1	Perencanaan	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik	1. Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu dan menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas
		Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir	2. Saya menyusun silabus dan RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku
		Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	3. Materi pelajaran yang tercantum dalam RPP tidak saya sesuaikan dengan kebutuhan siswa
		Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran	4. Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan
2	Pelaksanaan	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	5. Saya menentukan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran
		Guru menguasai materi pelajaran	6. Saya kesulitan merumuskan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran
		Guru menerapkan pendekatan/strategi	7. Saya memotivasi siswa pada saat memulai pelajaran
		Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran	8. Saya menggunakan media sesuai tujuan pembelajaran
		Guru memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	9. Saya selalu memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan sama untuk berpartisipasi

			aktif dalam pembelajaran
		Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran	10. Saya tidak menggunakan bahasa daerah (Bahasa Madura, Bahasa Jawa) selama proses pembelajaran di kelas
		Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif	11. Saya memastikan pelajaran diterima dengan baik oleh peserta didik sebelum menutup pertemuan
3	Evaluasi	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	12. Saya melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa untuk keperluan remedial atau pengayaan
		Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP	13. Saya melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)
		Guru memanfaatkan berbagai hasil penelitian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan pelajaran.	14. Saya memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif
Jumlah			14 Item

## Instrumen dalam Google Form

The screenshot shows a Google Form interface. The title of the form is "Angket Penelitian Pengaruh Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo". The form content includes a greeting "Assalamualaikum Wr Wb" and a request for participation in a research project. The text reads: "Kepada Yth Bapak/Ibu responden Dalam rangka memenuhi tugas akhir Tesis saya Rizka Ayu Maryanti Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya. Untuk itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini, dengan apa adanya dan sebenar-benarnya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan." The form is displayed in a browser window with a taskbar at the bottom.

Alamat link: <https://forms.gle/TWByG7FDKyvzEDYU6>



Foto 1. Penyebaran angket bersama Waka Humas MAN 2



Foto 2. Penyebaran angket bersama waka Humas MAN 1

## Surat Ijin Penelitian MAN 2 Kota Probolinggo



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadesrejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133  
Website: <https://pasca.uin-malang.ac.id/>, Email: [pps@uin-malang.ac.id](mailto:pps@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-1974/Ps/TL.00/05/2024

22 Mei 2024

Lampiran :-

Perihal : **Pemohonan Izin Penelitian**

Yth. Bapak / Ibu  
**Kepala MAN 2 Kota Probolinggo**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian serta pengumpulan data dan informasi terkait objek penelitian tesis yang dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Rizka Ayu Maryanti  
NIM : 220106210032  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag.  
2. Dr. H. Mulyono, M. A  
Judul Penelitian : Pengaruh Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo

Demikian surat permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Direktur,



Wahidmurni



Dokumen ini telah dibenda tengeri secara elektronik.

Token : 6jwYJ

## Surat Ijin Penelitian MAN 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133  
Website: <https://pasca.uin-malang.ac.id/>, Email: [pps@uin-malang.ac.id](mailto:pps@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-1974/Ps/TL.00/05/2024

22 Mei 2024

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Bapak / Ibu  
**Kepala MAN 1 Kota Probolinggo**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian serta pengumpulan data dan informasi terkait objek penelitian tesis yang dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Rizka Ayu Maryanti  
NIM : 220106210032  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag.  
2. Dr. H. Mulyono, M. A  
Judul Penelitian : Pengaruh Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Probolinggo

Demikian surat permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Direktur,



Wahidmurni



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : 0a9254

## Hasil Cek Turnitin

Cek Turnitin			
ORIGINALITY REPORT			
<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	4%	
2	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	2%	
3	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	1%	
4	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	1%	
5	<a href="http://journal.universitaspahlawan.ac.id">journal.universitaspahlawan.ac.id</a> Internet Source	1%	
6	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%	
7	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	1%	
8	<a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet Source	<1%	
9	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	<1%	

## **BIODATA PENULIS**



Nama : Rizka Ayu Maryanti  
Tempat Tanggal Lahir : Probolinggo, 10 Maret 1999  
Alamat : Desa Pondokwuluh, Kec. Leces, Kab. Probolinggo  
Email : rizkaayumaryanti@gmail.com

## **NAMA ORANG TUA**

Bapak : Subhan  
Ibu : Suharti

## **RIWAYAT PENDIDIKAN**

TK : TK Tunas Muda, Pondokwuluh, Leces, Probolinggo  
SD : SDN Pondokwuluh I&II, Leces, Probolinggo  
MTs : MTs Zainul Hasan Genggong, Pajarakan, Probolinggo  
MA : MA Zainul Hasan Genggong, Pajarakan, Probolinggo  
S1 : UIN K.H. Achmad Siddiq Jember, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam