

Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai

The Relationship Between Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Among Employees

Agisha Puti Sania

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: agisha.20014@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Penelitian ini melibatkan 70 pegawai yang bekerja di Badan X sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian dipilih dengan mempergunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilaksanakan mempergunakan instrumen berupa skala psikologi. Skala psikologi terdiri dari efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Analisis data dilaksanakan dengan uji korelasi *pearson product moment* mempergunakan perangkat lunak *SPSS 25.0 for Windows*. Hasil analisis data memperlihatkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$) yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior*. Koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,790 ($r = 0.790$) sehingga menandakan bahwa hubungan tersebut tergolong dalam kategori kuat. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan.

Kata kunci : Efikasi diri, *organizational citizenship behavior*, pegawai

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between self-efficacy and *organizational citizenship behavior* among employees. The research method employed is correlational quantitative. This study involves 70 employees working at Agency X as the research sample. The sample was selected using a saturated sampling technique. Data collection was conducted using psychological scales as instruments. These psychological scales consist of measures for self-efficacy and *organizational citizenship behavior*. Data analysis was performed using the *pearson product-moment correlation test* with *SPSS 25.0 for Windows* software. The results of the data analysis show a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a significant relationship between self-efficacy and *organizational citizenship behavior*. The obtained correlation coefficient is 0.790 ($r = 0.790$), indicating that this relationship is strong. This study demonstrates that the higher the self-efficacy possessed by employees, the higher the *organizational citizenship behavior* they exhibit. Conversely, the lower the self-efficacy possessed by employees, the lower the *organizational citizenship behavior* they exhibit.

Key word : Self-efficacy, *organizational citizenship behavior*, employees

Article History	 
<i>Submitted : 27-06-2024</i>	
<i>Final Revised : 01-07-2024</i>	
<i>Accepted : 01-07-2024</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY license</i></p> <p><i>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Organisasi diartikan sebagai kumpulan individu yang bersatu secara sosial dan memiliki tujuan bersama, berperilaku sistematis dan terstruktur, dan secara sadar menyesuaikan batasan relatifnya (Robbins & Judge, 2017). Terry (2014) mengidentifikasi enam komponen utama dalam organisasi yang dikenal sebagai 6M, yaitu *man* (manusia), *money* (uang), *machine* (mesin), *market* (pasar), *method* (metode), dan *materials* (bahan). Manusia (*man*) menonjol sebagai elemen krusial dan berperan penting untuk suatu instansi, khususnya perangkat daerah di instansi pemerintahan. Badan X, sebagai perangkat daerah di instansi pemerintahan yang bergerak pada bidang pengelolaan sumber daya manusia, memainkan peran kunci dalam menjaga kelangsungan dan ketahanan instansi.

Handoko (2014) menegaskan bahwa manusia sebagai aset organisasi memiliki peran sentral dalam keberhasilan organisasi. Pengelolaan pegawai dalam perangkat daerah instansi pemerintahan diarahkan melalui bermacam-macam fungsi dan pekerjaan personalia. Pemeliharaan dan pengembangan pegawai menjadi aspek penting untuk memajukan instansi (Muchollasho & Mulyana, 2021). Integritas instansi dapat terjaga dengan baik ketika didukung oleh pegawai yang handal (Sembai et al., 2019). Harapan terhadap pegawai tidak hanya sebatas kemampuan bekerja mandiri, tetapi juga mencakup kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim. Selain itu, diinginkan bahwa pegawai tidak hanya memusatkan perhatian pada tugas sesuai deskripsi pekerjaan, melainkan juga bersedia dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas di luar lingkup deskripsi pekerjaan mereka (Amelia & Puspitadewi, 2023). Oleh karena itu, kepedulian terhadap sumber daya manusia tidak hanya melibatkan pegawai, tetapi juga mencakup instansi yang berkewajiban terhadap manajemen pegawai di dalamnya.

Organizational citizenship behavior adalah elemen vital bagi suatu instansi. Organ et al. (2006) memaparkan *organizational citizenship behavior* bisa meningkatkan produktivitas, menurunkan penggunaan sumber daya sehingga tersedia lebih banyak, memperlancar pengkoordinasian, mengoptimalkan daya kerja organisasi, memperkokoh kecakapan organisasi untuk merekrut dan menjaga pegawai terbaik, serta menyesuaikan perubahan secara lebih optimal. Oleh karena itu, *organizational citizenship behavior* akan membantu suatu organisasi dengan memberikan kontribusi-kontribusi positif. Di samping itu, Robbins dan Judge (2017) mengutarakan bahwa *organizational citizenship behavior* seperti memberikan bantuan pada orang lain, mengusulkan saran untuk peningkatan, dan sukarela menanggung pekerjaan tambahan dapat membuat unit kerja dan organisasi lebih efisien dan sering kali diintegrasikan dalam evaluasi kinerja pegawai. *Organizational citizenship behavior* dapat membuat lingkungan pekerjaan yang lebih produktif dan kooperatif. Perilaku memberikan bantuan, saran, dan keterlibatan sukarela dapat memperkuat hubungan antar anggota tim, meningkatkan kinerja kelompok, dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. *Organizational citizenship behavior* bisa membantu mengatasi masalah utama dalam birokrasi, yaitu kemalasan dan ketidakefisienan (Nadatien et al., 2022).

Apabila suatu instansi tidak mengoptimalkan *organizational citizenship behavior* pada pegawai, maka akan timbul berbagai dampak. Berdasarkan penelitian Isrok et al. (2021), ketiadaan *organizational citizenship behavior* pada pegawai dapat mengakibatkan instansi mengalami kesulitan dalam memperoleh pencapaian yang ditetapkan. Instansi yang tidak menerapkan *organizational citizenship behavior* cenderung menghadapi kesulitan dalam memastikan bahwa pegawainya dapat beradaptasi dengan kebijakan perusahaan (Desearsa & Izzati, 2023). Dampak dari hal tersebut dapat memengaruhi kinerja dan kualitas instansi dalam mencapai tujuannya.

Organ et al. (2006) memaknai *organizational citizenship behavior* yakni sebagai perilaku individu yang bebas serta tidak berkaitan langsung dengan sistem kompensasi sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan organisasi. *Organizational citizenship behavior* bisa dimaknai dengan perilaku sukarela dari individu ketika bekerja namun tidak berhubungan dengan deskripsi pekerjaan (Podsakoff et al., 2018). Robbins dan Judge (2017) menjelaskan *organizational citizenship behavior* diartikan sebagai perilaku pilihan yang bukan merupakan bagian dari peran pekerjaan formal tetapi bisa mengoptimalkan efektivitas organisasi. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang muncul dari keputusan serta inisiatif individu yang tidak berhubungan dengan sistem penghargaan formal organisasi, tetapi berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Turnipseed & VandeWaa, 2020). Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengertian-pengertian tersebut adalah bahwa *organizational citizenship behavior* dimaknai sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak terkait langsung dengan sistem insentif, serta mampu mengoptimalkan efektivitas organisasi, yang pada dasarnya merupakan tindakan bebas atau dilakukan di luar kewajiban formal pekerjaan untuk meningkatkan kesuksesan suatu organisasi.

Adapun dimensi dari *organizational citizenship behavior*, yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue* (Organ et al., 2006). Pertama, *altruism* merupakan perilaku sukarela dari pegawai berupa memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan di luar kewajiban pegawai itu sendiri. Kedua, *courtesy* merupakan perilaku sukarela dari pegawai yang memiliki tujuan untuk menghindari terjadinya isu terkait pekerjaan sehingga dapat memelihara hubungan baik dengan rekan kerja. Ketiga, *sportsmanship* adalah kemauan pegawai untuk mentoleransi situasi tidak ideal tanpa keluhan dan menunjukkan toleransi terhadap instansi. Keempat, *conscientiousness* adalah perilaku sukarela dari pegawai yang memberikan kontribusi lebih dari kebutuhan peran minimum instansi serta ketaatan pegawai pada peraturan yang ada di instansi. Kelima, *civic virtue* diartikan sebagai perilaku yang memperlihatkan bahwa pegawai secara bertanggung jawab peduli terhadap keberlangsungan instansi serta terlibat dalam kegiatan instansi. Dimensi tersebut menggambarkan kontribusi positif pegawai terhadap instansi melalui perilaku membantu, mencegah terjadinya masalah, mentoleransi keadaan tanpa mengeluh, kepatuhan pada aturan, dan kepedulian terhadap instansi.

Kinerja organisasi akan kurang optimal jika pegawainya tidak memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik. Menurut Kartikaningdyah dan Utami (2017), adanya *organizational citizenship behavior* pada individu berhubungan positif dengan tingkat kinerja tinggi, sementara individu dengan *organizational citizenship behavior* rendah akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga dapat menyebabkan terhambatnya proses dalam mewujudkan tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa beberapa ciri-ciri individu yang memperlihatkan perilaku *organizational citizenship behavior* mencakup hubungan baik dengan rekan kerja, menghindari konflik, patuh pada peraturan perusahaan, sikap saling membantu, keterlibatan sukarela melebihi tugas, toleransi terhadap lingkungan kerja yang tidak memadai, dan sikap tidak mengeluh. Individu dengan tingkat *organizational citizenship*

behavior rendah cenderung bekerja tanpa dedikasi penuh, melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan, dan tidak berkontribusi pada pengembangan organisasi (Kusumajati, 2014). *Organizational citizenship behavior* yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

Peneliti melaksanakan studi pendahuluan melalui wawancara dengan tiga kepala bidang di Badan X. Menurut kepala bidang pertama, dijelaskan bahwa pegawai saling memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas rekan kerja yang kesulitan maupun sedang tidak hadir, meskipun mereka berasal dari divisi yang berbeda. Selain itu, menurut kepala bidang kedua, diinformasikan bahwa apabila terdapat kesalahan atau kegagalan proyek, pegawai menghadapinya dengan berbagi tanggung jawab tanpa menyalahkan rekan kerja. Kemudian, kepala bidang ketiga menyatakan bahwa pegawai secara aktif berkontribusi dalam bermacam-macam kegiatan yang diadakan oleh instansi, termasuk acara-acara *bonding* dan sosialisasi, yang tidak selalu bersifat wajib.

Faktor-faktor tertentu memberikan pengaruh pada tingkat *organizational citizenship behavior* pada pegawai dalam sebuah instansi. Menurut Singh et al. (2020), faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh pada *organizational citizenship behavior* merupakan karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik kepemimpinan. Karakteristik individu mencakup kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, kecerdasan emosional, dan efikasi diri. Pernyataan tersebut didukung dengan pendapat dari Cohen dan Abedallah (2015) yang mengemukakan bahwa efikasi diri memiliki peranan signifikan dalam memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Keyakinan pegawai terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu akan memengaruhi seberapa aktif pegawai tersebut dalam menunjukkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja. Ketika pegawai yakin pada kemampuan mereka untuk berprestasi, mereka cenderung mengambil tanggung jawab tambahan, menunjukkan inisiatif, dan melibatkan diri dalam *organizational citizenship behavior* untuk berkontribusi positif terhadap instansi. Berdasarkan faktor-faktor di atas, peneliti memilih memfokuskan penelitian pada efikasi diri karena berkaca pada studi pendahuluan yang membuktikan bahwa faktor tersebut dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Peneliti mendapatkan hasil wawancara berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan tiga kepala bidang di Badan X. Menurut kepala bidang pertama, dijelaskan bahwa pegawai percaya diri apabila ditunjuk untuk mengambil tanggung jawab kepemimpinan dalam tim. Selain itu, menurut kepala bidang kedua, diinformasikan bahwa pegawai menunjukkan keyakinan diri dalam menangani berbagai jenis pekerjaan. Kemudian, kepala bidang ketiga menginformasikan bahwa pegawai tetap yakin dalam mencapai tujuan meskipun sedang menghadapi kegagalan.

Bandura (1997) mengemukakan efikasi diri yakni sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan sesuatu untuk memperoleh hasil dalam situasi atau kondisi tertentu. Kemudian, Mustika et al. (2020) mengutarakan bahwa efikasi diri dipandang sebagai sebuah keyakinan diri untuk bisa menyelesaikan masalah serta memiliki kemampuan untuk sukses. Efikasi diri memiliki makna sebagai keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menjalankan tugas serta memperoleh keberhasilan (Manurung et al., 2018). Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mencerminkan sejauh mana seseorang yakin bahwa mereka dapat berhasil dalam melaksanakan suatu tindakan atau memperoleh tujuan tertentu.

Terdapat aspek-aspek dari efikasi diri, yaitu *level*, *generality*, serta *strength* (Bandura, 1997). Pada aspek *level*, mengacu pada bagaimana individu yakin dalam mengatasi tingkat kesulitan dan sejauh mana individu dapat menemukan solusi di berbagai kesulitan yang dihadapinya. Aspek *generality*, berkaitan dengan seberapa luas keyakinan individu dalam kemampuannya, terutama kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi yang tengah dialami. Kemudian, pada aspek *strength*, merujuk pada keyakinan individu terhadap kekuatan yang dimilikinya dalam menghadapi tekanan dan tingkat keyakinan individu dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan. Aspek-aspek tersebut memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana individu menilai dan merespon terhadap kemampuan mereka dalam berbagai konteks.

Peneliti terdahulu telah mengaitkan *organizational citizenship behavior* dengan variabel-variabel lainnya. Penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT.X” menghasilkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X (Amelia & Puspitadewi, 2023). Penelitian yang dilaksanakan oleh Muchollasho dan Mulyana (2021) berjudul “Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Guru SMA Negeri 1 Gedangan di Masa Pandemi”. Penelitian tersebut memiliki hasil terdapat hubungan yang positif antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada guru SMA Negeri 1 Gedangan di masa pandemi. Penelitian lain yang memiliki judul “Hubungan Antara *Job Embeddedness* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. X” memaparkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Pt. X (Desearsa & Izzati, 2023).

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, sepengetahuan peneliti belum terdapat penelitian yang meneliti efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti menampilkan perbedaan jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, yakni pada penggunaan variabel serta subjek penelitian. Penelitian ini mempergunakan efikasi diri sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian sebelumnya variabel bebas melibatkan kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan *job embeddedness*. Selain itu, subjek penelitian pada penelitian terdahulu terdiri dari karyawan dan guru, sementara penelitian ini memfokuskan pada pegawai di instansi pemerintahan sebagai subjeknya. Penelitian ini juga berlokasi di Badan X, di mana belum ada penelitian yang memiliki topik serupa di tempat yang sama. Kebaharuan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel bebas, subjek penelitian, serta lokasi penelitian.

Penelitian terkait hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai ini memiliki urgensi penelitian dalam meningkatkan pemahaman tentang faktor yang mendorong *organizational citizenship behavior* di lingkungan kerja, khususnya instansi pemerintahan. Fenomena positif ini mencakup sejauh mana tingkat keyakinan diri individu dapat berkontribusi terhadap kemauan mereka untuk terlibat dalam *organizational citizenship behavior*. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan positif ini, instansi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan efikasi diri pegawai sehingga dapat meningkatkan kontribusi pegawai dalam kegiatan yang mendukung keberhasilan instansi. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengaitkan hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior*. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa menambahkan ilmu pengetahuan terutama di rumpun psikologi industri dan organisasi.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dinyatakan, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian mengenai apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Metode kuantitatif menurut Jannah (2018) adalah metode penelitian di mana data yang dikumpulkan dan dianalisis berbentuk angka.

Sampel/populasi

Subjek penelitian ini menggunakan seluruh pegawai dari Badan X. Teknik *sampling* menggunakan sampel jenuh. Sampel penelitian terdiri dari 30 pegawai yang digunakan sebagai sampel uji coba serta 70 pegawai untuk sampel penelitian.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data mempergunakan instrumen skala psikologi. Instrumen skala psikologi yang dipergunakan meliputi skala efikasi diri yang dikembangkan peneliti menggunakan konsep teori Bandura (1997) serta skala *organizational citizenship behavior* yang dikembangkan peneliti menggunakan konsep teori Organ et al. (2006). Reliabilitas skala efikasi diri sebesar 0,968 dan skala *organizational citizenship behavior* memiliki realibilitas sebesar 0,902. Pengukuran skala psikologi dilaksanakan dengan mempergunakan skala likert.

Analisis data

Uji normalitas mempergunakan metode *kolmogorov-smirnov* dengan alat bantu *SPSS version 25.0 for Windows*. Data dianggap memiliki distribusi normal jika skor signifikansinya melebihi 0,05 (Sugiyono, 2022). Kemudian, uji linearitas diartikan sebagai pengujian yang dilaksanakan guna mengidentifikasi hubungan linear antar kedua variabel. Uji linearitas mempergunakan *test for linearity* dengan alat bantu *SPSS version 25.0 for Windows*. Data bisa dikatakan linear jika skor signifikansi tidak melebihi 0,05 (Sugiyono, 2022). Selanjutnya, uji hipotesis ini menerapkan uji *pearson product moment* dengan alat bantu *SPSS version 25.0 for Windows*. Uji hipotesis memiliki tujuan guna menilai korelasi antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Sugiyono (2022) menjelaskan korelasi antar variabel dianggap linear jika skor signifikansinya tidak lebih dari 0,05.

Hasil

Deskripsi data penelitian

Peneliti menghitung nilai dari skala psikologi yang terdiri dari dua variabel yang telah disebarkan kepada subjek penelitian. Langkah berikutnya yaitu mengolah data. Olah data dilaksanakan dengan mengaplikasikan bantuan *SPSS 25.0 for Windows* guna menemukan nilai maksimum, minimum, standar deviasi, dan rata-rata. Temuan dari pengolahan data memperlihatkan:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Efikasi Diri	70	95	151	125.60	12.634

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	70	99	155	129.53	12.504
--	----	----	-----	--------	--------

Tabel deskriptif tersebut menunjukkan bahwa jumlah subjek yang digunakan berjumlah sebanyak 70 pegawai. Berdasarkan perolehan hasil pada tabel deskriptif statistik, nilai rata-rata hasil penelitian variabel efikasi diri yaitu 125,60 dengan perolehan skor tertinggi yaitu 151 dan skor terendah sejumlah 95. Variabel kedua yaitu *organizational citizenship behavior* memiliki nilai rata-rata 129,53 dengan perolehan skor paling tinggi 155 dan skor terendah 99.

Berdasarkan hasil tersebut, nilai standar deviasi pada variabel efikasi diri sebesar 12.634 serta pada variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 12.504. Hasil ini menggambarkan bahwa standar deviasi mengindikasikan variasi yang tinggi. Oleh karena itu, data penelitian ini bisa disimpulkan sebagai heterogen atau bervariasi. Data dapat menjadi heterogen disebabkan oleh faktor demografi yang berbeda-beda, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, maupun masa kerja.

Subjek penelitian ini adalah 70 pegawai Badan X. Berdasarkan data demografi, subjek penelitian ini meliputi 44% laki-laki dan 56% perempuan, rata-rata pegawai berusia 35 tahun, dan masa kerja pegawai rata-rata selama 9 tahun.

Peneliti melakukan pengkategorian data pada variabel efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Hasil pengkategorian pada variabel efikasi diri mengindikasikan bahwa ada 14 pegawai dengan tingkat efikasi diri tinggi, 48 pegawai mempunyai tingkat efikasi diri sedang, dan 8 pegawai mempunyai tingkat efikasi diri rendah. Kemudian, hasil pengkategorian pada variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa terdapat 14 pegawai mempunyai tingkat *organizational citizenship behavior* tinggi, 49 pegawai mempunyai tingkat *organizational citizenship behavior* sedang, serta 7 pegawai mempunyai tingkat *organizational citizenship behavior* rendah.

Uji asumsi

Hasil uji normalitas mengindikasikan bahwa nilai signifikansi pada variabel efikasi diri sebesar 0,184 serta variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,200. Dari nilai-nilai ini, ditunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai persebaran data normal disebabkan nilai signifikansinya tidak kurang dari 0,05.

Hasil nilai signifikansi antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* yakni 0,000 yang mempunyai arti bahwa nilainya kurang dari 0,05. Nilai ini mengindikasikan bahwa efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* mempunyai hubungan linear ketika dianalisis menggunakan *test for linearity*.

Uji hipotesis

Hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel diuji di penelitian yang dilaksanakan ini. Hipotesis yang diajukan adalah “terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai”. Korelasi *pearson product moment* melalui bantuan *SPSS 25.0 for Windows* dipergunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa kriteria nilai korelasi (r) adalah mulai kurang dari 0,20 ($r < 0,20$) hingga 1. Berikut adalah kriteria koefisien korelasi:

Tabel 2. Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hubungan antara variabel dianggap tidak signifikan jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sementara dikatakan signifikan jika nilainya kurang dari 0,05. Hasil perhitungan dari korelasi *pearson product moment* guna menguji hipotesis penelitian, yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Efikasi Diri	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Hasil uji hipotesis ini mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mengindikasikan bahwa nilai signifikansi yang didapat tidak lebih dari 0,05 sehingga bisa dimaknai ada hubungan signifikan antara variabel efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

Nilai koefisien korelasi juga menghasilkan nilai sebesar 0,790 ($r=0,790$). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* mempunyai korelasi yang kuat. Pada nilai koefisien korelasi, arah hubungan antar variabelnya ditunjukkan dengan tanda positif (+) serta negatif (-). Tanda positif berarti terdapat hubungan yang searah, sedangkan tanda negatif mengindikasikan hubungan yang berlawanan antar variabel (Azwar, 2017).

Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan yaitu 0,790 ($r=0,790$) yang ditunjukkan dengan tanda positif yang memiliki makna bahwa hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* ini searah. Hubungan searah ini menggambarkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior*

behavior yang ditunjukkan, begitu pula sebaliknya, apabila efikasi diri yang dimiliki pegawai rendah, maka akan menurunkan tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai pula.

Pembahasan

Penelitian yang dilaksanakan ditujukan guna mengetahui hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Hipotesis yang diusulkan yakni “terdapat hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai” yang diuji memakai korelasi *pearson product moment* mempergunakan bantuan *SPSS version 25.0 for Windows*. Mengacu pada hasil penelitian terhadap 70 pegawai di Badan X, uji korelasi *pearson product moment* mengindikasikan bahwa nilai signifikansi korelasi adalah 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) antara variabel efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, uji hipotesis mempergunakan korelasi *pearson product moment* mempunyai nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,790 ($r=0,790$).

Mengacu pada koefisien korelasi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* tergolong dalam kategori kuat. Koefisien korelasi (r) dalam uji hipotesis tidak hanya mengindikasikan tingkat hubungan, tetapi juga memperlihatkan arah hubungan, baik positif atau negatif. Tanda positif atau negatif dalam koefisien korelasi menandakan arah hubungan antara variabel. Tanda variabel menunjukkan hubungan positif dalam penelitian ini, dengan makna bahwa semakin tinggi efikasi diri pegawai, semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan. Sebaliknya, apabila tingkat efikasi diri rendah, maka *organizational citizenship behavior* cenderung rendah pula.

Organizational citizenship behavior merujuk pada tindakan individu yang tidak terikat langsung dengan sistem penghargaan dan bisa mengoptimalkan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Organ et al., 2006). Adapun dimensi dari *organizational citizenship behavior*, yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue* (Organ et al., 2006). Robbins dan Judge (2017) memberikan pernyataan bahwa beberapa karakteristik pegawai yang menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* mencakup hubungan baik dengan rekan kerja, menghindari konflik, patuh pada peraturan perusahaan, sikap saling membantu, keterlibatan sukarela melebihi tugas, toleransi terhadap lingkungan kerja yang tidak sesuai, dan sikap tidak mengeluh. Karakteristik tersebut menggambarkan berbagai aspek perilaku positif yang mendukung efektivitas dan harmonisasi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pegawai dengan *organizational citizenship behavior* yang optimal akan berdampak pada kinerja yang maksimal pada suatu instansi.

Faktor-faktor tertentu memberikan pengaruh terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* pada pegawai dalam sebuah instansi. Menurut Singh et al. (2020), faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada *organizational citizenship behavior*, yakni karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik kepemimpinan. Salah satu karakteristik individu adalah efikasi diri. Hal tersebut didukung dengan pernyataan dari Cohen dan Abedallah (2015) yang memaparkan bahwa efikasi diri memainkan berperan signifikan dalam memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Keyakinan pegawai terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu akan memengaruhi seberapa aktif pegawai tersebut dalam menunjukkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja. Ketika pegawai yakin pada kemampuan mereka untuk berprestasi, mereka cenderung mengambil tanggung jawab tambahan, menunjukkan inisiatif, dan terlibat dalam *organizational citizenship behavior* untuk memberikan kontribusi positif pada instansi.

Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan individu pada kemampuannya dalam mengatasi situasi atau meraih tujuan tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri yang rendah pada individu memungkinkan adanya hambatan dalam aspek kehidupan pribadi, sosial, pendidikan, dan karir (Izzati et al., 2021). Individu dengan tingkat efikasi diri tinggi akan mempunyai keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk mengatasi situasi dengan efektif, bersikap gigih ketika mengerjakan tugas, menganggap kesulitan sebagai tantangan, menetapkan tujuan yang menantang, meningkatkan komitmen, berusaha keras, fokus pada tugas dan strategi, serta mampu pulih cepat dari kegagalan (Bandura, 1997). Individu yang mempunyai efikasi diri tinggi akan menangani tantangan dengan keyakinan bahwa diri mereka mempunyai kemampuan untuk mengendalikannya. Di sisi lain, individu dengan efikasi diri rendah akan menjauhkan diri dari tugas, pesimis terhadap kemampuan diri, melihat kesulitan sebagai ancaman, lamban dalam memperbaiki diri setelah kegagalan, mempunyai komitmen yang rendah pada tugas, tidak mampu memikirkan cara mengatasi masalah, dan enggan mencari situasi yang baru (Permana et al., 2016). Individu dengan efikasi diri rendah meragukan kemampuan dirinya sendiri dan melihat kesulitan sebagai ancaman sehingga mereka cenderung menghindari tugas.

Berdasarkan hasil penelitian dari dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior*, nilai rata-rata dari dimensi *altruism* sebesar 4,03; dimensi *courtesy* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,31; nilai rata-rata dimensi *sportsmanship* sebesar 4,15; dimensi *conscientiousness* memperoleh rata-rata sebesar 4,18; dan nilai rata-rata dimensi *civic virtue* sebesar 4,22. Berdasarkan hasil tersebut, ditemukan bahwa dimensi *courtesy* merupakan dimensi yang menonjol dibandingkan dengan dimensi lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku pegawai seperti aktif dalam mencegah masalah kerja dan mempertahankan hubungan positif dengan rekan kerja, mengutamakan kerjasama dan komunikasi efektif, serta memperhatikan kepentingan rekan kerja memiliki peran penting terhadap keberlangsungan instansi.

Hasil penelitian berdasarkan aspek-aspek efikasi diri, nilai rata-rata dari aspek *level* yakni 4,07; aspek *generality* memperoleh nilai rata-rata 4,02; serta nilai rata-rata dari aspek *strength* sebesar 4,06. Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek *level* adalah aspek yang menonjol dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya. Hasil ini menandakan adanya keyakinan yang kuat dari pegawai dalam mengatasi kesulitan, termotivasi untuk menyelesaikan masalah yang timbul, serta optimis terhadap kemampuan mereka dalam menemukan solusi.

Dimensi *courtesy* dengan aspek *level* memiliki hubungan. Hal ini bisa terjadi karena aspek *level* memengaruhi dimensi *courtesy* dengan meningkatkan keyakinan pegawai dalam mengatasi kesulitan dalam pengerjaan tugas sehingga mendorong pegawai untuk berperilaku sopan dan mendukung rekan kerja. Pegawai yang percaya diri dengan kemampuan dirinya sendiri cenderung lebih tenang dan konstruktif dalam situasi menantang, mencegah konflik, dan menjaga hubungan baik. Keyakinan ini memungkinkan mereka berkomunikasi dan bekerja sama lebih efektif, yang memperkuat perilaku *courtesy* dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Selanjutnya, terdapat hubungan antara dimensi *altruism* dengan aspek *generality*. Pegawai yang merasa percaya diri dalam tugas-tugas spesifik dan terstruktur, maka akan memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai situasi baru atau tidak terduga. Hal ini menyebabkan pegawai fleksibel dan cenderung mengambil inisiatif di luar tanggung jawab utama mereka sehingga memiliki keterlibatan dalam perilaku *altruism* seperti menolong rekan kerja dengan tugas yang tidak termasuk dalam kewajiban mereka. Pegawai menunjukkan tingkat keterlibatan yang memadai dalam membantu rekan kerja dalam situasi tertentu.

Efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil mengerjakan tugas-tugas tertentu memiliki dampak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di suatu instansi. Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dan termotivasi untuk mengambil inisiatif, membantu rekan kerja, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan instansi. Bandura (1997) memberikan pendapat bahwa efikasi diri yang tinggi mendorong individu untuk menetapkan tujuan yang menantang dan berusaha mencapainya. Kemudian, berdasarkan penelitian oleh Na-Nan et al. (2021), efikasi diri memengaruhi *organizational citizenship behavior* karena individu yang percaya diri dalam kemampuannya cenderung memiliki motivasi, determinasi, tanggung jawab, dan kewajiban yang tinggi terhadap instansi sehingga memacu individu untuk menunjukkan *organizational citizenship behavior* dengan keyakinan akan kontribusi positif bagi kesuksesan instansi.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa efikasi diri mempunyai hubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dikaji oleh Dewi dan Sudibya (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri memengaruhi perilaku karyawan secara bersama, memungkinkan mereka untuk membangun perilaku ideal, baik secara individu maupun kelompok, kemudian membentuk *organizational citizenship behavior* sehingga mengoptimalkan kinerja organisasi secara efektif. Selain itu, penelitian oleh Syah dan Safrida (2024) memiliki hasil bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dapat memotivasi *organizational citizenship behavior* sehingga dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Penelitian ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian yang dilaksanakan oleh Pradhan et al. (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Keyakinan yang individu miliki terkait kemampuan diri sendiri dalam memperoleh suatu tugas tertentu berhubungan dengan seberapa besar individu tersebut terlibat dalam *organizational citizenship behavior* yang bersifat sukarela dan melebihi tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ullah et al. (2021) juga menunjukkan efikasi diri mempunyai peran signifikan dalam *organizational citizenship behavior*. Pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung mempunyai perilaku positif dan efektif sehingga pegawai lebih termotivasi untuk mengambil tanggung jawab tambahan dan berperilaku *extra-role* yang membantu meningkatkan efektivitas instansi dalam jangka panjang. Selanjutnya, penelitian oleh Paramasivam (2015) menunjukkan bahwa pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih mampu untuk memperlihatkan *organizational citizenship behavior* yang positif, seperti menolong rekan kerja yang memiliki beban kerja berat, tetap bekerja selama waktu istirahat, dan memberikan saran inovatif untuk meningkatkan instansi tempat mereka bekerja. Selain itu, keyakinan diri yang tinggi membuat individu lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dalam membantu sesama dan berkontribusi secara positif terhadap lingkungan kerja (Nugroho, 2017). Kemudian, berdasarkan hasil penelitian oleh Sari et al. (2022), efikasi memiliki peran penting dalam organisasi dalam mengoptimalkan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini memaparkan bahwa efikasi diri mempunyai hubungan yang masuk dalam kategori kuat dengan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, koefisien determinan dari efikasi diri memberikan kontribusi pada *organizational citizenship behavior* sebesar 62,5% dalam penelitian ini. Hal ini mengartikan *organizational citizenship behavior* dibentuk efikasi diri sebanyak 62,5% dan 37,5% lainnya dibentuk oleh faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Sing et al. (2020) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* diberikan pengaruh oleh tiga faktor, yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik

kepemimpinan. Pada faktor karakteristik individu mencakup kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, kecerdasan emosional, dan efikasi diri. Kemudian pada faktor karakteristik organisasi terdiri dari iklim organisasi dan keadilan organisasi. Selain itu, pada faktor karakteristik kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, *servant leadership*, dan kepemimpinan transaksional. Pada penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada efikasi diri, sedangkan faktor lain yang bisa memberikan pengaruh pada *organizational citizenship behavior* belum dikaji.

Kesimpulan

Berlandaskan pada hasil uji hipotesis, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan signifikan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Hasil tersebut bermakna bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat hubungan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai” bisa diterima. Koefisien korelasi (r) memperlihatkan nilai sebesar 0,790 ($r=0,790$) dengan tanda positif, menandakan terdapat hubungan positif searah antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri pegawai, semakin tinggi juga tingkat *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan. Sebaliknya, rendahnya tingkat efikasi diri pegawai dapat mengurangi tingkat *organizational citizenship behavior* yang diperlihatkan oleh pegawai.

Saran

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* sehingga apabila ingin meningkatkan *organizational citizenship behavior* maka efikasi diri harus ditingkatkan. Adapun yang perlu ditingkatkan pada efikasi diri dalam *level* (tingkatan) yaitu dengan mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan pemecahan masalah sehingga membantu pegawai dalam mengatasi kesulitan dalam tantangan pekerjaan. Pada *generality* (generalitas) dapat ditingkatkan melalui menyediakan peluang bagi pegawai untuk terlibat dalam berbagai peran dalam instansi sehingga membantu pegawai merasa lebih percaya diri dalam berbagai situasi pekerjaan. Selain itu, melakukan peningkatan pada *strength* (kekuatan) dengan rutin memberikan pengakuan dan apresiasi atas pencapaian pegawai untuk meningkatkan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya sendiri dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini memiliki hasil yang bisa diaplikasikan sebagai kajian untuk penelitian berikutnya. Peneliti berikutnya bisa mengkaji variabel lainnya yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*. Variabel-variabel lain tersebut di antaranya adalah karakteristik individu yang meliputi kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, dan kecerdasan emosional, kemudian karakteristik organisasi yang mencakup iklim organisasi dan keadilan organisasi, serta karakteristik kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional, *servant leadership*, dan kepemimpinan transaksional. Kemudian, harapannya peneliti selanjutnya bisa meneliti dengan kuantitas subjek yang lebih besar untuk bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal pula.

Daftar Pustaka

- Amelia, R. & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 986–1000.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers.
- Cohen, A., & Abedallah, M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review*, 38(1), 2-28. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2013-0238>
- Desearsa S. A. & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara job embeddedness dengan organizational citizenship behavior pada karyawan Pt. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 454-469.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7473-7499.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Isrok, I., Gunawan, Y. M., & Narto, E. (2021). Pengaruh kepribadian dan job embeddeness terhadap organizational citizenship behavior di PT. Sicepat Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Izzati, U. A., Mulyana, O. P., Puspitadewi, N. W. S., Mufida, A., Prasajo, L. N., & Salsabila, A. (2021). Pelatihan efikasi diri pada siswa baru SMK di Surabaya. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 665-668.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kartikaningdyah, E. & Utami, N. K. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasi organizational citizenship behavior (OCB). *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 256–269.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70.
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan efektivitas kerja melalui perbaikan pelatihan, penjaminan mutu, kompetensi akademik dan efikasi diri dalam organisasi pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69–85. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>
- Muchollasho, W. & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara keterikatan kerja dengan organizational citizenship behavior pada guru sma negeri 1 gedangan di masa pandemi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(02), 115–125.
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Ratnasari, R. T. (2020). Knowledge sharing behavior between self-leadership and innovative behavior. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 10(02), 148–157. [https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.M\(12\)](https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.M(12))
- Nadatien, I., Izzati, U. A., Adriansyah, A. A., Budiarti, R. P. N., & Hasina, S. N. (2022). The effect of organizational prideness as a nurse on the extra role organizational citizenship behavior of nurses at NU Hospital (RSNU) in East Java. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 10(E), 1746-1750.

- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Nugroho, H. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 104-113.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publication.
- Paramasivam, G. M. (2015). Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers' organizational citizenship behaviour: A study on engineering college teachers in India. *Asian Education and Development Studies*, 4(4), 394-408. <https://doi.org/10.1108/AEDS-01-2015-0001>
- Permana, H., Harahap, F., & Astuti, B. (2016). Hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan dalam menghadapi ujian pada siswa kelas IX di MTs Al Hikmah Brebes. *Jurnal Hisbah*, 13(1), 51-68.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *The oxford handbook of organizational citizenship behavior*. Oxford University Press.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Panigrahy, N.P. (2020). Do sustainability practices buffer the impact of self-efficacy on organisational citizenship behaviour? Conceptual and statistical considerations. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 509-528. <https://doi.org/10.1108/JIBR-05-2019-0170>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sari, N. N. N., Entang, M., Laihah, G. H., & Hendarman, H. (2022). Peningkatan organizational citizenship behavior (OCB) melalui penguatan efikasi diri dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 100-105. <https://doi.org/10.33751/jmp.v11i1.7703>
- Sembai, P. R., Suaib, H., & Bintari, W. C. (2019). Pentingnya motivasi dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil negara pada badan kepegawaian daerah Kota Sorong. *Jurnal Fase Kemajuan Sosial Dan Politik: FAKSI*, 4(3), 8–15.
- Singh, J. P., Chand, P. K., Mittal, A., & Aggarwal, A. (2020). High-performance work system and organizational citizenship behaviour at the shop floor. *Benchmarking: An International Journal*, 27(4), 1369-1398. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0339>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutardi, D. (2022, Juli 23). Kualitas PNS di Indonesia dinilai masih rendah, BKN: Gagap teknologi dan sulit berkembang. Disway. <https://disway.id/read/628033/kualitas-pns-di-indonesia-dinilai-masih-rendah-bkn-gagap-teknologi-dan-sulit-berkembang>
- Syah, A., & Safrida, S. (2024). The mediating role of organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance: Locus of control and self-efficacy. *Qubahan Academic Journal*, 4(1), 101-112. <https://doi.org/10.58429/qaj.v4n1a196>
- Terry, G. R. (2014). *Prinsip-prinsip manajemen*. PT Bumi Aksara.

- Turnipseed, D. L. & VandeWaa, E. A. (2020). The little engine that could: The impact of psychological empowerment on organizational citizenship behavior. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 23(4), 281–296. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-06-2019-0077>
- Ullah, S., Raza, B., Ali, W., Amjad, S. A., & Jadoon, A. K. (2021). Linking self-efficacy and organizational citizenship behavior: A moderated mediation model. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(3), 233-247. <https://doi.org/10.33844/IJOL.2021.60528>