

PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK, KECERDASAN EMOSIONAL DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*

(Studi Pada Guru PNS Di SMPN 1 Buluspesantren)

Riana Nur Safitri

Manajemen SDM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen, Jawa Tengah,
Indonesia

Email: rianams98@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional, dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi pada guru PNS SMPN 1 Buluspesantren). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode *nonprobability* yaitu sampling jenuh dengan jumlah 34 guru PNS. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kohesivitas Kelompok tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*; (2) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*; (3) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*; (4) Kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Kata kunci: Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional, *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behaviour*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Group Cohesiveness, Emotional Intelligence, and Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior (Study on PNS 1 PNS teachers in Buluspesantren). The population in this study were all PNS teachers in SMPN 1 Buluspesantren and the sampling technique was carried out through a nonprobability method that is saturated sampling with a total of 34 PNS teachers. Data collection techniques by distributing questionnaires. Analysis of the data used by the validity and reliability test, the classic assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing. Data processing aids use SPSS for Windows 23.0. The results of this study indicate that: (1) Group cohesiveness has no effect on Organizational Citizenship Behavior; (2) Emotional intelligence has no effect on Organizational Citizenship Behavior; (3) Self efficacy has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior; (4) Group cohesiveness, emotional intelligence, and self efficacy together have positive and significant effects on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Group Cohesiveness, Emotional Intelligence, Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu – satunya aset penting organisasi dalam menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam organisasi (Simamora, 2004:338). Menurut Hasibuan (2007) manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju dan mundurnya organisasi. Perkembangan pendidikan saat ini mengalami persaingan yang kompetitif.

Pendidikan formal adalah penting untuk mengembangkan karakter seseorang. Guru sebagai penggerak utama roda organisasi sekolah, memiliki tanggung jawab membangun pribadi yang cerdas. *Extra role behaviour* memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan untuk membantu tercapainya visi dan misi serta meningkatkan efektivitas organisasi. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah (Depdiknas, 2008). Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Guru yang secara sukarela berusaha bekerja keras membantu peserta didik, rekan sejawat dan sekolah ketika melaksanakan tugas pembelajaran mencerminkan OCB. Guru di sekolah dengan OCB yang tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh inovatif, aktif membina kegiatan ekstra kurikuler, mau membantu peserta didik di luar jam kerjanya jika ada peserta didik yang memerlukan, tidak memberikan tugas-tugas kepada peserta didik terlalu berat. OCB di sekolah juga digambarkan dengan guru rajin memberikan pembelajaran, memanfaatkan waktu secara efisien, bekerja secara kolaboratif, serta lebih menekankan aktivitas-aktivitas profesional daripada kegiatan pribadi. Guru berusaha agar seluruh pihak yang terlibat di sekolah dapat diuntungkan.

SMPN 1 Buluspesantren merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang pendidikan dengan jumlah guru PNS 34 dan guru non PNS 14. Guru memegang peran sebagai pendidik dan pengajar. Pendidikan merupakan suatu hal yang harus di perhatikan kualitasnya, seperti yang kita ketahui untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan tenaga pengajar yang memiliki peran OCB. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, guru SMPN 1 Buluspesantren memiliki perilaku OCB yaitu dapat di lihat dengan adanya saling bantu oleh sesama guru ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa adanya imbalan seperti menggantikan rekan

kerja yang tidak masuk dengan mengisi jam pelajaran serta membantu kegiatan ekstrakurikuler yang ada di SMPN 1 Buluspesantren. Guru di SMPN 1 Buluspesantren sering terlibat dalam kegiatan yang di adakan oleh organisasi. Guru di SMPN 1 Buluspesantren melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta patuh terhadap aturan dan prosedur yang ada di dalam organisasi. Guru yang sudah senior dengan senang hati membantu ikut serta dalam melakukan bimbingan kepada guru baru.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk menguji faktor – faktor yang berpengaruh terhadap OCB guru. Agar karyawan merasa nyaman untuk terus berada dalam kelompok kerjanya, dibutuhkan adanya kohesivitas yang baik didalamnya (Mathis & Jacson, 2006). Hubungan karyawan dengan rekan kerjanya pada suatu kelompok yang kohesif dapat meningkatkan tanggung jawab individu yang pada akhirnya memotivasi karyawan untuk melakukan peran ekstrasnya. Forshyt (2010) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok sebagai proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota tim secara bersama-sama untuk tetap bersatu dalam bekerja sama mencapai tujuan.

Kohesivitas kelompok yang terlihat di SMPN 1 Buluspesantren yaitu adanya rasa peduli dan kerjasama yang baik antar guru dalam menyelesaikan tugas, hubungan yang harmonis antara guru senior dan junior dengan saling berbau serta intensitas komunikasi yang baik dan terbuka.

Selain kohesivitas kelompok, banyak faktor yang mempengaruhi OCB karyawan ketika bekerja dalam kelompok kerjanya. Wijayanto dan Kismono (2004) menyatakan OCB dapat dipengaruhi oleh faktor kecerdasan seseorang, dimana salah satu bentuk kecerdasan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang baik dapat menjadikan seseorang memandang orang lain atau suatu peristiwa dengan cara yang lebih positif. Kecerdasan emosional membuat karyawan merasa lebih optimis terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, mengambil suatu keputusan, meningkatkan kreativitas, serta membuatnya menjadi suka membantu (Boyatzis, R., Goleman, D & Rhee, K, 2000). Guru yang ada di SMPN 1 Buluspesantren mampu mengelola emosinya dengan baik serta meningkatkan kreatifitas dengan cara mengubah metode pembelajaran agar anak didiknya mudah untuk memahami dan menerima materi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk organisasinya (Hein, 1999) dalam Harahap dkk 2014. Faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu *self efficacy*. Penelitian yang di lakukan oleh Budiastuti (2018) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap OCB. *self efficacy* merupakan penilaian seseorang tentang apakah dia dapat secara sukses mempelajari pengetahuan atau

Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Guru Pns Di Smpn 1 Buluspesantren)

keterampilan. *Self-efficacy* merupakan penentu kesiapan belajar. Menurut Alwisol (2004:344), efikasi adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Guru SMPN 1 Buluspesantren yakin dengan kemampuannya untuk memberikan metode pembelajaran yang mudah di pahami oleh peserta didiknya. Ketika metode tersebut kurang di pahami oleh peserta didiknya, guru akan mengubah kembali metodenya supaya peserta didiknya lebih mudah memahami.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Guru PNS Di SMPN 1 Buluspesantren**”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah mengukur pengaruh kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap OCB pada Guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren.

Dari rumusan masalah diatas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap OCB pada Guru PNS Di SMPN 1 Buluspesantren ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap OCB pada Guru PNS Di SMPN 1 Buluspesantren ?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap OCB pada Guru PNS Di SMPN 1 Buluspesantren ?
4. Apakah kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional dan *self efficacy* berpengaruh terhadap OCB secara bersama sama pada Guru PNS Di SMPN 1 Buluspesantren ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di ketahui dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap OCB pada guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren.
2. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap OCB pada guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren.
3. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap OCB pada guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren.
4. Untuk mengetahui apakah kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional dan *self efficacy* berpengaruh secara bersama – sama terhadap OCB pada guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Garay (2006:34) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan untuk tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasi.

Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi yang lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik, Windardi (2012:49).

Menurut Herminingsih (2012) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku anggota organisasi. Sedangkan menurut Robbin dan Judge (2008:40) perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta mentoleransi terjadinya kerugian dan gangguan terkait pekerjaan.

Kohesivitas Kelompok

Forsyth (1999) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi. Menurut George & Jones (2002) kohesivitas kelompok adalah anggota 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.

Gobson (2003) mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan ketertarikan anggota yang tetap pada kelompoknya dari pada terhadap kelompok lain. Mengikuti kelompok akan memberikan rasa kebersamaan dan rasa semangat dalam bekerja.

Certo,S (2003) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan memiliki anggota yang ingin tetap tinggal dalam kelompok selama mengalami tekanan dalam kelompok. Kohesivitas dalam kelompok terdapat pekerja yang bekerja keras dari pada kelompok lain dan lebih objektif dalam menyelesaikan tugas.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Misalnya, karyawan sesuatu kelompok terjadi yang kompak karena menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan saran interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana

Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Guru Pns Di Smpn 1 Buluspesantren)

adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama – sama saling mendukung untuk tetap dalam kelompok dalam mencapai satu tujuan.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009 : 50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan *intelektual quotient (IQ)*. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan emosional antar pribadi. Kecerdasan emosi menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain.

Boyatzis *et al.* (2000) menyatakan, bahwa kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Boyatzis *et al.* (2000) membagi dua wilayah kecerdasan emosional, yaitu kompetensi pribadi (*personal competence*) dan empati. Kompetensi pribadi adalah kemampuan individu, yang meliputi kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan mengatur diri sendiri (*self regulation/self management*), dan kesadaran sosial (*social awareness*). Empati adalah kesadaran untuk memberikan perhatian, kebutuhan atau kepedulian pada orang lain dan memelihara hubungan sosial (*relationship management*). Agustian dan Ginanjar (2005) berpendapat, bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja yang lebih baik.

Self Efficacy

Menurut Bandura (2002), *self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan, keyakinan dapat memotivasi diri dan mampu berusaha dengan keras untuk menyelesaikan pekerjaan, membuat seseorang bekerja lebih giat dan menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Berikut adalah beberapa penjelasan lain dari Bandura mengenai *self efficacy*, yaitu :

- Self efficacy* adalah *belief* bahwa individu mampu menampilkan kinerja kuat di dalam kondisi situasi dengan level tantangan yang berbeda.
- Self efficacy* tidak menekankan pada beberapa jumlah ketrampilan yang individu miliki, akan tetapi pada apakah individu percaya bahwa ia dapat

melakukannya, berdasarkan apa yang dimiliki, di dalam situasi yang beragam.

Self efficacy merupakan *generative capability* (pembangkit potensi) dimana subskills dari kognitif, sosial, emosi, dan perilaku harus di organisasikan dan dikelola untuk mencapai tujuan.

Baron dan Byrne (2004:11) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang di tentukan. *Self efficacy* merupakan penilaian seseorang tentang apakah dia dapat secara sukses mempelajari pengetahuan atau ketrampilan. *Self efficacy* merupakan penentu kesiapan belajar. Peserta pelatihan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi melakukan berbagai upaya untuk belajar dalam program latihan dan lebih cenderung bertahan untuk belajar meskipun lingkungan tidak kondusif untuk itu (Kaswan, 2011)

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

1. Obyek penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah OCB sebagai variabel terikat (*dependent variable*), sedangkan kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional dan *self efficacy* sebagai variabel bebas (*independent variable*).

2. Subyek penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Guru PNS SMPN 1 Buluspesantren yang berjumlah 34 orang.

Variabel Penelitian

- Variabel Independen (Y)
 - Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
- Variabel Dependen (X)
 - Kohesivitas Kelompok
 - Kecerdasan Emosional
 - Self Efficacy*

Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:131) menjelaskan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah menggunakan kuesioner.

Data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner selanjutnya di tabulasikan, yaitu dengan menyusun hasil skor jawaban responden untuk memperoleh data kuantitatif yang di perlukan dalam pengujian hipotesis.

Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Guru Pns Di Smpn 1 Buluspesantren)

Pembobotan atau pemberian skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2010:134), jawaban setiap item instrumen dengan menggunakan *Skala Likert* berupa kata – kata yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
2. Setuju (S) diberi skor = 4
3. Ragu – Ragu (R) diberi skor = 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Peneliti kemudian memodifikasi *Skala Likert* tersebut untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini. Jawaban tersebut telah dimodifikasi menjadi :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor = 4
2. Setuju (S) diberi skor = 3
3. Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di maksudkan adalah cara yang digunakan oleh peneliti guna mendapatkan data yang akurat dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian, dengan melalui :

1. Wawancara, yaitu menunjukan pertanyaan – pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.
2. Kuesioner, yaitu dnegan membuat daftar pertanyaan maupun pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan di ajukan kepada responden.
3. Studi pustaka, yaitu dengan mengambil, mengutip teori – teori yang terdapat pada literatur dan buku – buku yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMPN 1 Buluspesantren yang berjumlah 48 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah Guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren yang berjumlah 34 orang.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar – benar tepat untuk mengukur apa yang

hendak diukur. Dengan kata lain uji validitas ialah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Simamora,2004:172). Untuk mengukur validitas digunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

n : Banyaknya Sampel

x : Skor Tiap Item

y : Skor Total Variabel

Menentukan r tabel dengan rumus menurut Ghozali (2013:53) yaitu: $df = n-2$

Dimana

df : *Degree Of Freedom*

n : Sampel

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2005:49) :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai negatif, maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang – ulang kepa da kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora,2004:177). Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali,2005:129)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \partial b^2}{\partial b^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir soal atau pernyataan

$\sum \partial b^2$: Jumlah varians butir

∂b^2 : Varians total

Ghozali (2005:125), kriteria pengujian :

- a. Jika *alpha crobbach* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika *alpha cronbach* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonearitas

Tidak adanya multikolonearitas ditentukan dengan adanya angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (Ghozali,2009).Uji Multikolonearitas bertujuan untuk

menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi.

2. Uji Heteroskedestisitas

Uji *Heteroskedestisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan tetap, maka disebut *heteroskedestisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedestisitas* atau yang terjadi *heteroskedestisitas*.

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik uji Kolmogorov-smirnov. Analisis *statistic* dengan uji Kolmogorov-smirnov bersyarat nilai *Test Statistic* adalah tidak signifikan yaitu $>0,05$.

Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan apakah ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda ini digunakan apabila variabel independen berjumlah dua atau lebih (Simamora, 2004:339).

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikansi terhadap nilai variabel tidak bebas. hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009: 91-110):

- Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dari $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.
- Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansi lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005:87). Nilai R^2 berbeda antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu artinya semakin besar variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV – 1 di bawah ini :

Tabel IV. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	19	55,9
Perempuan	15	44,9
Jumlah	34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data di olah)

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden laki – laki sebanyak 19 orang atau sebanyak 55,9%, dan responden perempuan sebanyak 15 orang atau sebanyak 44,9%.

a. 2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia secara jelas ditunjukkan dalam tabel IV – 2 di bawah ini :

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi	Presentase
20 – 30	2	5,9
31 – 40	5	14,7
>40	27	79,4
Jumlah	34	100

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (Data Diolah)

Dari data diatas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai usia 20 – 30 tahun sebanyak 2 orang atau 5,9%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 5 orang atau 14,7 %, sedangkan usia 40 tahun ke atas sebanyak 27 orang atau 79,4 %.

Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Guru Pns Di Smpn 1 Buluspesantren)

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV – 3 di bawah ini:

Tabel IV. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja (tahun)	Frekuensi	Presentase
0 - 5 tahun	4	11,8
>5 tahun	30	88,2
Jumlah	34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Dari data diatas menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 4 orang atau 11,8%, sedangkan responden dengan lama kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 30 orang atau 88,2%.

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV – 4 di bawah ini:

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
D3	3	8,8
S1	29	85,3
S2	2	5,9
Jumlah	34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan data di atas responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang atau 8,8%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 29 orang atau 85,3 %, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang atau 5,9 %.

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

- a. Uji Validitas Variabel Kohesivitas Kelompok
Uji validitas variabel Kohesivitas Kelompok penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel IV. 5

Hasil Uji Validitas Variabel Kohesivitas Kelompok

N	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	Keterangan
1	X1.1	0,660	0,3388	0,000	Valid
2	X1.2	0,910	0,3388	0,000	Valid
3	X1.3	0,886	0,3388	0,000	Valid
4	X1.4	0,734	0,3388	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Di Olah, 2020

- b. Uji Validitas Kecerdasan Emosional
Uji Validitas Kecerdasan Emosional penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

N	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	Keterangan
1	X2.1	0,620	0,3388	0,000	Valid
2	X2.2	0,810	0,3388	0,000	Valid
3	X2.3	0,801	0,3388	0,000	Valid
4	X2.4	0,841	0,3388	0,000	Valid
5	X2.5	0,760	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

- c. Uji Validitas *Self Efficacy*
Uji Validitas *Self Efficacy* penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 7

Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

N	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	keterangan
1	X3.1	0,831	0,3388	0,000	Valid
2	X3.2	0,882	0,3388	0,000	Valid
3	X3.3	0,884	0,3388	0,000	Valid
4	X3.4	0,846	0,3388	0,000	Valid
5	X3.5	0,848	0,3388	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

- d. Uji Validitas Variabel OCB
Uji Validitas OCB penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 8

Hasil Uji Validitas Variabel OCB

N	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	Keterangan
1	Y1.1	0,801	0,3388	0,000	Valid
2	Y1.2	0,768	0,3388	0,000	Valid
3	Y1.3	0,749	0,3388	0,000	Valid
4	Y1.4	0,584	0,3388	0,000	Valid
5	Y1.5	0,683	0,3388	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji validitas Tabel.5 Tabel.6 Tabel.7 dan Tabel.8 menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,3388 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada

Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Guru Pns Di Smpn 1 Buluspesantren)

Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional, *Self Efficacy* dan OCB dalam kuesioner dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, peneliti melakukan uji reliabilitas untuk menguji tingkat kehandalan kuesioner dan konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:129). Uji reliabilitas disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Rkritis	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,60	0,787	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,60	0,824	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,60	0,910	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,60	0,766	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV – 9 diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Berikut ini hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.0 :

Tabel IV. 10

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		<i>Collinearity statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Kohesivitas kelompok	,702	1,425
	Kecerdasan emosional	,411	2,434
	<i>Self efficacy</i>	,455	2,196

a. Dependent Variabel: OCB

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai VIF untuk variabel Kohesivitas Kelompok (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

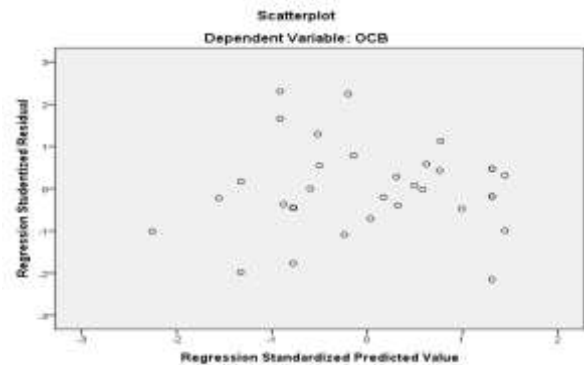
dan *Self Efficacy* (X3) tidak lebih dari 10 dan *tolerance* untuk variabel Kohesivitas Kelompok (X1), variabel Kecerdasan Emosional (X2) dan Variabel *Self Efficacy* (X3) lebih dari 0,10. Berdasarkan asumsi tersebut diatas, maka dari hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model dapat di pakai.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pengujian tersebut diperoleh data sebagai berikut:

Gambar IV. 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar IV – 1 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik – titik yang bentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji *kolmogorov semirnov* yang bersyaratkan *Asymph.sig (2-tailed)* diatas 0,05. Uji *kolmogorov semirnov* disajikan dalam tabel IV- 10 :

Tabel IV. 11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95346259
Most Extreme Differences	Abso lute	,108
	Positive	,102
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Guru Pns Di Smpn 1 Buluspesantren)

Berdasarkan tabel IV – 10 diatas, hasil uji normalitas dapat dilihat dari *Asymph, sig (2 – tailed)* lebih dari 0,05, sehingga variabel dependen dan variabel independen dalam uji normalitas memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional dan *self efficacy* sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah OCB. Model hubungan diatas dapat disusun dalam fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel IV. 12

Regresi Berganda Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,925	2,787		1,767	,087
KOHESIVITAS KELOMPOK	,308	,196	,228	1,575	,126
KECERDASAN EMOSIONAL	-,238	,226	-,199	-1,055	,300
SELF EFFICACY	,710	,167	,762	4,241	,000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV – 11 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,925 + 0,308 X_1 - 0,238 X_2 + 0,710 X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 4,925

Menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* maka variabel OCB mempunyai nilai 4,925.

2. $b_1 = 0,308$

Koefisien regresi artinya variabel kohesivitas kelompok (X_1) berpengaruh positif terhadap OCB. Jika variabel kohesivitas kelompok (x_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka OCB akan mengalami kenaikan sebesar 0,308. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan OCB, semakin baik kohesivitas kelompok yang diberikan maka semakin meningkat OCB.

3. $b_2 = -0,238$

Koefisien regresi artinya variabel kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh negatif terhadap OCB. Jika variabel kecerdasan emosional (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka OCB akan mengalami penurunan sebesar -0,238.

4. $b_3 = 0,710$

Koefisien regresi artinya variabel *self efficacy* (X_3) berpengaruh positif terhadap OCB. Jika variabel *self efficacy* (X_3) mengalami

kenaikan sebesar 1 satuan maka OCB akan mengalami peningkatan sebesar 0,710. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *self efficacy* dengan OCB, semakin baik *self efficacy* maka semakin meningkat OCB.

5. Uji Hipotesis Uji Parsial (T)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat tabel berikut :

Tabel IV. 13

Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,925	2,787		1,767	,087
KOHESIVITAS KELOMPOK	,308	,196	,228	1,575	,126
KECERDASAN EMOSIONAL	-,238	,226	-,199	-1,055	,300
SELF EFFICACY	,710	,167	,762	4,241	,000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

1. Pengaruh Kohesivitas Kelompok OCB

Hasil uji t pada tabel IV – 12 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $1,575 < 1,697$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa Kohesivitas Kelompok tidak memiliki pengaruh atau kontribusi terhadap OCB.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap OCB

Hasil uji t pada tabel IV – 12 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-1,055 < 1,697$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,300 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh atau kontribusi terhadap OCB.

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap OCB

Hasil uji t pada tabel IV – 12 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,241 > 1,697$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh atau kontribusi terhadap OCB.

Uji Simultan (uji F)

Hasil uji f yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 *For Windows* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV. 14

Hasil Uji F

Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Guru Pns Di Smpn 1 Buluspesantren)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97,890	3	32,630	12,700	,000 ^b
Residual	77,081	30	2,569		
Total	174,971	33			

a. Dependent Variable: OCB
 b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV – 13 diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 2,53 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan f_{tabel} sebesar 12,700 lebih besar dari f_{hitung} 2,53, maka dapat disimpulkan bahwa Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy* secara bersama – sama berpengaruh terhadap OCB pada guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel IV. 15

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,559	,515	1,603

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional
 b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa angka *R Square* sebesar 0,559 sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,515. Hal ini berarti 0,515 atau 51,5% variasi dari *organizational citizenship behaviour* (OCB) bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional dan *self efficacy* sedangkan sisanya sebesar 48,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap OCB

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok terhadap OCB . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok tidak berpengaruh terhadap OCB dengan hasil t_{hitung} sebesar $1,575 < 1,697$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Larasati dkk (2017) dan Harahap dkk (2014)

yang mengemukakan bahwa kohesivitas berpengaruh terhadap OCB

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap OCB

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap OCB. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap OCB dengan hasil t_{hitung} sebesar $-1,055 < 1,697$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,300 > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asthenu (2017) dan Indriani (2017) yang mengemukakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap OCB.

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap OCB

Pengujian ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap OCB. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap OCB dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $4,241 > 1,697$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adanita (2017) dan Budiastuti (2018) yang mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

4. Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap OCB

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* terhadap OCB. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok, kecerdasan emosional dan *self efficacy* secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap OCB dengan hasil f_{hitung} sebesar 12,700 lebih besar dari f_{tabel} 2,53 sebesar dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional, dan *Self Efficacy* Terhadap OCB maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap OCB guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dapat dijadikan

Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Guru Pns Di Smpn 1 Buluspesantren)

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. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap OCB pada Guru PNS di SMPN 1 Buluspesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian & Ginanjar, A. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual ESQ Emosional Spiritual Quotient The ESQ Way 165, 1 Ihsan, 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Penerbit Aga.
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Bandura, A. 2002. *Self Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioural Change, Psychological Review*, 84,191-2015.
- Baron, R A & Byrne, D. 2004. *Psikologi Sosial*. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Boyatzis, R., Goleman, D& Rhee,K. 2000. *Clustering Competence In Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI), Handbook Of Emotional Intelligence*. Sam Fransisco: Jossey – Bass.
- Boyatzis, R., Goleman, D& Rhee,K. 2000. *Clustering Competence In Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI), Handbook Of Emotional Intelligence*. Sam Fransisco: Jossey – Bass.
- Budiastuti, A Dan Budiastuti, S. 2018. *Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, Dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta Di Purwokerto*. Jurnal Humanisasi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi). Vol 1, No 1, Issn: 2623-1069. Oktober 2019.
- Certo, S. 2003. *Supervision: Concepts & Skill Building*. Fourt Edition. New York: Mc Grwa – Hill Irwin.
- Forsyth, D.R. 1999. *Group Dynamic*. California: Book/Cole Publishing Company.
- Forsyth, D.R.,2010. *Group Dynamics*. United States Of Amerika: Wadsworth, Cengage Learning.
- George & Jones. 2002. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prencice – Hall.
- Gibson J., Ivancovich M, &Donely Jh. 2003. *Organizational Structure, Processes, Behaviour*. Dalas: Business Publication Inc.
- Goleman, Daniel. 2009. *Penerjemah: T- Hermaya Emoyional Intelligence*. Jakarta: Gramedia.
- Gozali, imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- _____2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- _____2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L, & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management, Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbin, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wijayanto, B.R., & Krismono,G. 2004. *The Effect Of Job Embeddedness On Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Rote Of Sense Of Responsibility*. Gajah Mada International Journal Of Busines. 6(3): 335-354. Di Ambil September 2019.