



**ANALISIS EFIKASI DIRI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
(OCB) DAN PENGARUHNYA BAGI GURU DI PONDOK PESANTREN
AL-HUDA BOJONG GINTUNG**

Ellya Verawati

Prodi Magister Pendidikan Islam, Fakultas Manajemen Pendidikan Islam, Institut
Perguruan Tinggi Ilmu Al Qur'an, Jakarta, Indonesia

Abstrak

Efikasi diri adalah keyakinan diri dalam mengenali kemampuan diri dalam menangani melakukan suatu pekerjaan. Efikasi diri yang tinggi mampu berpengaruh dalam meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB) yang dapat menciptakan suasana kerja yang efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara efikasi diri dan pengaruhnya terhadap Organizational citizenship behavior bagi guru di pondok pesantren Al-Huda Bojongguntung cibeber. Sampel yang digunakan adalah 27 guru dari Pondok Pesantren Al-Huda Bojongguntung Cibeber. Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan analisis pengujian regresi sederhana. Dari hasil analisis dan penelitian dalam mengolah data-data yang didapatkan. Maka, diperoleh hasil persamaan regresi $Y=a+b X$ atau model tersebut dapat diartikan bahwa efikasi diri dapat berpengaruh terhadap Organizational Citizenship behavior pada guru. Hasil dari pengujian Koefisiensi determinasi adalah 0392 yang memiliki kesimpulan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap OCB adalah 39% sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variable lainnya.

Kata Kunci: Efikasi diri, Organizational Citizenship behavior, Guru

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah Tahapan proses kegiatan yang dilaksanakan untuk membuat lingkungan yg beroreintasi menarik, dapat berkembang, dan Konsistensi tugas-tugas Pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif². Organisasi disebut berhasil apabila kompetensi dan kinerja pengelolanya dapat menghasilkan output yang baik. Perubahan didasarkan pada kemampuan pengelola dalam menciptakan, menumbuhkan dan mengembangkan organisasinya memiliki nilai profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Simamora³ bahwa “aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah asset Sumber daya manusia dalam Organisasi”⁴. Pada sudut pandang lain SDM (sumber daya manusia) memiliki peran yang penting yang dapat mempengaruhi perusahaan/Lembaga dalam proses mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumberdaya manusia yang dikelola dengan proses yang tepat secara profesional maka akan membuat karyawan dapat bekerja dengan efisien, dan efektif.

Dalam upaya meningkatkan kinerja sebuah organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas perilaku karyawan dan anggota organisasi yang pada orientasinya tidak hanya terkait pada pekerjaan. Tetapi juga meliputi seperti kecakapan perilaku dengan tim dalam organisasi tersebut. Sehingga, dapat menjadi point kontribusi yang

berpengaruh positif bagi dan untuk organisasi itu sendiri.

Organizational citizenship behavior atau OCB secara sederhana adalah kinerja atau kontribusi pekerja diluar dari jobdest atau pekerjaan pokoknya. Dalam prosesnya melibatkan berbagai perilaku yang berkaitan dengan pekerja lain adalah kontribusi pekerja "di luar" deskripsi pekerjaan formal. OCB melibatkan berbagai perilaku, termasuk membantu orang lain, secara sukarela mengambil tugas tambahan, dan mematuhi ketentuan dan mekanisme yang sudah ditetapkan ditempat kerja. Dari tingkah laku tersebut menjadi gambaran tentang Value seorang karyawan yang menunjukkan tingkah laku yang Pro Sosial. Sehingga diharapkan dapat menumbuhkan perilaku sosial yang konstruktif dan positif dalam tumbuh kembang sebuah instansi/Lembaga⁵.

Dalam pelaksanaannya ditempat kerja *Organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi suasana sebuah perusahaan, Lembaga atau institusi yang kaku menjadi suasana yang menyenangkan dan membuat nyaman antar sesama karyawan dengan suasana Kerjasama tim yg kuat. Sehingga upaya dari suasana ini dapat berdampak positif untuk meminimalisir ketegangan dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan dapat memaksimalkan produktivitas karyawan dalam kinerja yang signifikan, efektif dan efisien.⁶

Podsakoff dalam “Organizational Citizenship Behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research”⁷

² Stephen P. Robins, Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi, (Jakarta : Arcan (terjemahan),1990),hal 451

³ Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga cetakan pertama, Yogyakarta STIE YKPN, hal 4

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

⁵ R. Aldag dan W. Reschke, Employee value-added : measuring discretionary effort and its value to the organization. center for organization effectiveness. Inc.608/833-3332, pp.1-8

⁶ Dr. Purnamie T, Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, (Jakarta : Mitra wacana Media, 2014) hal 3

⁷ Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship

Lingkungan kerja yang efektif diyakini akan memungkinkan karyawan untuk memahami bahwa peran tambahan melalui pekerjaan selalu produktif. Pada hakikatnya OCB memiliki beberapa unsur diantaranya: Tindakan membantu sesama, sopan santun, toleransi, dan tanggung jawab.⁸, serta memiliki perilaku yang dapat memberi manfaat bagi organisasi. Maka, jika pada sebuah organisasi setiap karyawan memiliki *Organizational citizenship behavior* yang baik dapat mendukung dalam peningkatan kinerja sehingga dapat menunjang peningkatan dan pengembangan Organisasi ke arah yang lebih baik.

Efikasi diri adalah sebuah kemampuan merefleksikan diri dalam membuat orang lain dapat memahami dan mengarahkan orang lain dalam berfikir, memotivasi diri dalam bertindak.⁹ Kemampuan ini dapat berpengaruh dalam menjadi motivasi kepada diri sendiri dan menjadi stimulus semangat dalam bertindak efektif dalam menghadapi tekanan dan tanggung jawab pada pekerjaan. Pentingnya memiliki keyakinan dalam memahami dan merasakan situasi dan kondisi pada sebuah organisasi yang nantinya dapat menjadi bahan dalam berfikir kritis, inovatif dan kreatif dalam membuat penyelesaian dari setiap masalah yang dihadapi di organisasi tersebut.

Dalam perkembangan pendidikan di masyarakat pada masa kini Pendidikan memiliki peranan yang besar dalam menentukan perkembangan masyarakat. Secara sadar Pendidikan adalah upaya-upaya dalam proses

transfer pengetahuan dari masa ke masa sehingga dapat dilestarikan dan mentransformasikannya pada setiap tatanan kehidupan bermasyarakat pada generasi selanjutnya. Proses ini dapat menentukan pola masyarakat dimasa yang akan datang. Demikian pula dengan Pendidikan dilembaga Pendidikan islam.

Menurut muhaimin (1998) "Pada dasarnya tujuan umum Pendidikan Islam adalah untuk meningkatkan hubungan dengan sang maha kuasa ditunjang dengan hubungan Vertikal dan horizontal yang memerlukan pemahan, imajinasi, dan pengalaman peserta didik tentang islam itu sendiri khususnya tentang Ikhsan. Sehingga, dapat menjadi muslim yang memiliki kompetensi dalam Iman, islam dan Ikhsan. sehingga menjadi muslim yang beriman dan bertakwa, serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, sosial, etnis, dan agama.

Pesantren Al-Huda Bojong Gintung adalah salah satu dari Lembaga Pendidikan islam yang memiliki tujuan untuk dapat medidik santri tentang iman slam dan ikhsan. Tujuan yang sudah disepakati Bersama ini harus didukung dengan pneranan yang besar dari lingkungan pesantren dan guru. Kontribusi dan peranan guru menjad ujung tombak dalam mewujudkan Pendidikan islam di Lembaga tersebut¹⁰. Berbagai factor dapat mempengaruhi kontribusi pendidik dalam mewujudkan tujuan dari sekolah diantaranya meliputi kesadaran guru dalam mewujudkan perannya sebagai endidik yang memiliki tugas dalam membuat suasana sekolah mendjai nyaman dan kondusif dalam

behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.

⁸ Sa'adah, Ni'matus. Pengaruh Efikasi diri terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo. Diss. UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018.

⁹ Sahertian, P. (2010). Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas sebagai

anteseden komitmen organisasional, self-efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(2), 156-169.

¹⁰ Nisa, Khoirun. "Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam." *Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam, inovatif 2* (2018): 147.

proses pembelajaran didalam dan luar kelas.¹¹ Secara sederhana kita kenal istilah tersebut dengan OCB yang sangat urgent dalam proses guru mengabdikan dirinya idunia Pendidikan.

Bagi para guru OCB berpengaruh untuk tidak berfokus pada tugas pokoknya saja. Namun lebih luas dari pada itu mampu memiliki kepedulian terhadap tugas tugas yang berkaitan dengan memahami siswa, Lembaga dan tujuan besar dari Pendidikan itu sendiri. dengan demikian dalam pola piker guru bukan lagi terfokus pada pada nominal, akan tetapi lebih jauh dari itu pendidik mampu berpikir tentang nilai sebagai keterampilan tentang kesadaran diri secara ikhlas dalam mengabdikan diri dan waktunya untuk Pendidikan¹². Pesantren Al-Huda Bojong Gintung memiliki guru yang berfokus pada kegiatan Pendidikan dan pengabdian dalam melaksanakan Pendidikan islam. Maka dirasa perlu untuk menerapkan OCB bagi para pendidik yang ada di pesantren Al-Huda Bojong Gintung.

Efikasi diri atau self efficacy adalah konsep kemampuan diri dalam merumuskan persepsi diri sendiri yang berhubungan dengan kecakapan dalam menyesuaikan diri dengan situasi tertentu. Efikasi diri berkaitan erat dengan kemampuan diri dalam memiliki keyakinan untuk melakukan tindakan yang diharapkan¹³. Hakikatnya efikasi diri adalah kemampuan dalam melakukan penilaian diri terkait

kemampuan dalam berperilaku baik atau buruk, dan dapat melakukan sesuatu dengan didasarkan pada kebutuhan. Efikasi diri tidak bisa diartikan dengan aspirasi yang fikusnya pada cita-cita, karena adalah sesuatu yang suatu saat akan di capai atau *Output* sedangkan efikasi diri adalah gambaran kemampuan diri dalam melakukan penilaian tentang diri itu sendiri. Self-efficacy adalah struktur yang didasarkan pada teori sosial kognitif Profesor Bandura¹⁴. Bandura mengemukakan dalam teorinya bahwa perilaku manusia merupakan hubungan yang berkaitan antara sesame manusia, lingkungan dan prilaku.

Konsep self-efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat tampil baik dalam keadaan tertentu. Self-efficacy memiliki tiga dimensi, yaitu: kesulitan (ukuran atau tingkat) tugas yang menurut seseorang dapat diselesaikan, keyakinan pada kekuatan (strength) dan generalisasi, yang berarti harapan atas apa yang telah dilakukan¹⁵.

Peneliti akhirnya memiliki pemahaman tentang efikasi diri itu adalah kemampuan subjektif manusia dalam proses memecahkan masalah yang sedang dihadapinya dan mampu mencari solusi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya. Sehingga, individu yang mampu menyelesaikan rintangan yang sedang dihadapi dengan solusi yang berasal dari

¹¹ Khotimah, R. H., Radjah, C. L., & Handarini, D. M. (2016). Hubungan antara konsep diri akademik, efikasi diri akademik, harga diri dan prokrastinasi akademik pada siswa SMP negeri di kota malang. *Jurnal kajian bimbingan dan konseling*, 1(2), 60-67.

¹² Siddik, Hasbi. *Transformasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Pembinaan Karakter pada Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Ujung Kabupaten Bone*. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018.

¹³ Dalimunthe, H. A., Dewi, S. S., & Faadhil, F. (2020). *Pelatihan Universal Design for Learning untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah*

Menengah Pertama Islam Terpadu dalam Mengajar. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 133-142.

¹⁴ Ningsih, Wahyu Fitra, and Isnaria Rizki Hayati. "DAMPAK EFIKASI DIRI TERHADAP PROSES & HASIL BELAJAR MATEMATIKA (The Impact Of Self-Efficacy On Mathematics Learning Processes and Outcomes)." *Journal on Teacher Education* 1.2 (2020): 26-32.

¹⁵ Hardianto, Dinar. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Peserta Didik Kelas Viii Di Smp/Mts Kecamatan Balongpanggung*. Diss. Universitas Muhammadiyah Gresik, 2017.

hasil mengamati dan mencari jalan keluar terbaik dalam mencari jalan keluar untuk tetap bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

METODE PENELITIAN

penelitian yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah penelitian yang berbasis pada penelitian kuantitatif. Adapun penelitian yang digunakan adalah penelitian yang menghubungkan satu *variable* kepada *variable* lain atau disebut dengan istilah korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara *variable* satu dengan *variable* lainnya¹⁶. Sehingga dalam penelitian ini akan dilihat adakah keterkaitan antara efikasi diri pendidik terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini berfokus pada dua *variable* yang menjadi objek penelitian. Yaitu: variabel bebas adalah efikasi diri. Adapun efikasi diri adalah kemampuan dalam diri individu untuk bertindak secara efektif dan sesuai kompetensi dalam upaya mencapai tujuan secara optimal dalam menemukan solusi dari masalah yang dihadapi dari tingkatan kesulitan tugas, perilaku dan kekuatan.

Objek penelitian ini adalah guru-guru Pondok Pesantren Al-Huda Bojonggintung Cibeber yang berjumlah 27 orang guru. Sampel penelitian adalah prosedur dalam pengumpulan data ini hanya Sebagian dari populasi dari guru-guru yang ada dipondok pesantren yang dapat di ambil dan dipergunakan untuk menentukan data-data yang diperlukan untuk menunjang penelitian ini.¹⁷

Jika populasi tidak memenuhi angka 100 maka besarnya sampel diambil seluruhnya. Akan tetapi jika sampelnya melebihi 100 maka yang dijadikan sampelnya adalah 20-25%. Dalam penelitian ini Teknik yang

digunakan adalah Teknik total sampling. Teknik pengambilan sampel ini adalah Teknik pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi. Karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka populasi diambil seluruhnya sebagai sampling untuk dijadikan bahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mengetahui hasil dari penelitian tentang pengaruh efikasi diri terhadap OCB pendidik. Maka, peneliti melakukan analisis data-data dari hasil penyebaran kuisioner kepada setiap pendidik. Peneliti menginventarisir data dari jawaban alternatif yang memiliki presentase paling tinggi. Karena data yang tinggi menjadi gambaran yang mendukung penelitian ini. Dengan demikian peneliti lampirkan data-data dari hasil kuisioner efikasi diri pendidik di pesantren bojong gintung cibeber.

Hasil presentase OCB

Untuk dapat mengetahui dari analisis tentang Efikasi Diri terhadap OCB dan pengaruhnya bagi Guru. Maka peneliti akan melakukan analisis terhadap data data yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner. Pengambilan jawaban dari para pendidiki akan menghasilkan jawaban dari presentase paling tinggi.

Dari hasil perhitungan rata-rata persentasenya adalah 70,58%. Kriteria yang menjadi tolak ukur adalah sebagai berikut: sangat baik (76%-100%), baik (56%-75%), cukup (40%-55%) dan buruk (kurang dari 40%). kesimpulan dari hasil penyebaran kuisioner didapatkan hasilnya bahwa sikap pendidik OCB di pondok pesantren Al-Huda Bojong Gintung Cibeber adalah "baik". Berikut dijelaskan gambaran secara singkat tentang perhitungan dari data-data yang didapatkan dan

¹⁶ M.Arifin, Ilmu Pendidikan Islam,(Bumi Aksara: Jakarta, 1993) hal 11

¹⁷ Syofian siregar, metode penelitian kuantitatif, (jakarta : kencana, 2013)

dimasukan dalam bagan perhitungan.sehingga, mendapatkan hitungan sebagai berikut:

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

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,371	4,132

Tabel ringkasan model menjelaskan besarnya nilai korelasi, yaitu 0,626, dan menjelaskan persentase besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang disebut koefisien determinasi, yang merupakan hasil kuadrat R. Dilihat dari output, koefisien determinasi (R²) adalah 0,392 yang berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain.

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

a. Dependent Variable: ocb
 b. Predictors: (Constant), efikasi diri

Pada tabel ANOVA menggambarkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan evikasi diri terhadap organizational citizenship behavior dan pengaruhnya pada guru. Apabila nilai signifikasinya tidak lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variable independent memiliki pengaruh yang tinggi terhadap variable dependen. Namun sebaliknya jika signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka variable bebas tidak memiliki pengaruh yang tinggi terhadap variable terikat. Dari output diketahui F hitung adalah 18.069 dan tingkat signifikansi atau probabilitas adalah 0,000<0,05 Karena nilai probabilitasnya lebih rendah dari

0,05 maka model regresinya dapat digunakan untuk memprediksi variabel self-efficacy..

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

a. Dependent Variable: ocb

Pada tabel Coefficients , pada kolom B (a) pada constanst adalah sedang nilai (b) 0.447 maka nilai regresinya dapat ditulis:

$$Y=a+bX / 30.813=0.460X$$

a= angka konstan berasal dari Unstandardized Coefficients. dalam kasus ini nilainya sebesar 30,813. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa tidak ada peningkatan efikasi diri (X), maka OCB (Y) sebesar 30,813

b= angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,460. Angka ini mengandung arti bahwa setia penambahan 1% tingkat pengaruh efikasi diri. maka OCB akan meningkat sebesar 0,460. Artinya semakin meningkatnya efikasi diri semakin pula meningkatnya OCB guru.

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

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

SIMPULAN

Nilai perilaku Efikasi Diri guru di Pondok Pesantren Al-Huda Bojongsung Cibeer berjalan cukup. Hal ini ditunjukkan dari hasil penyebaran kuesioner yang dihasilkan

menghasilkan data angka 41,5% diperoleh menunjukkan angka 41,5%. Maka dari itu bisa diasumsikan bahwa nilai efikasi diri guru di Pondok Pesantren Al-Huda Bojonggintang Cibeber berjalan kurang baik, karena ada di antara 40%-55%. Nilai perilaku OCB guru di Pondok Pesantren Al-Huda Bojonggintang Cibeber berjalan kurang baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh menunjukkan angka 60,88%. Maka dari itu dapat diketahui bahwa nilai efikasi diri guru di Pondok Pesantren Al-Huda Bojonggintang Cibeber berjalan cukup, karena ada di antara 56%-75%. Diketahui hasil dari uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior bagi pendidik/guru di pondok pesantren Al-Huda Bojonggintang cibeber. Efikasi diri pendidik atau guru di pondok pesantren bojonggintang cibeber berpengaruh positif terhadap peningkatan organizational citizenship behavior dengan angka 39% variable efikasi diri mampu dijelaskan dengan Organizational citizenship behavior. Adapun 62% dijelaskan dengan variable lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

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

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

R. Aldag dan W. Reschke, Employee value-added : measuring discretionary effort and its value to the organization. center for organization effectiveness. Inc. 608/833-3332, pp. 1-8

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

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563

Sa'adah, Ni'matus. Pengaruh Efikasi diri terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Yayasan Bahrul Hidayah Sidoarjo. Diss. UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018

Sahertian, P. (2010). Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas sebagai anteseden komitmen organisasional, self-efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(2), 156-169

Nisa, Khoirun. "Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam." *Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam, inovatif 2* (2018): 147.

Khotimah, R. H., Radjah, C. L., & Handarini, D. M. (2016). Hubungan antara konsep diri akademik, efikasi diri akademik, harga diri dan prokrastinasi akademik pada siswa SMP negeri di kota Malang. *Jurnal kajian bimbingan dan konseling*, 1(2), 60-67

Siddik, Hasbi. Transformasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Pembinaan Karakter pada Madrasah Aliyah Al-Ikhlash Ujung Kabupaten Bone. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018.

Dalimunthe, H. A., Dewi, S. S., & Faadhil, F. (2020). Pelatihan Universal Design for Learning untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu dalam Mengajar. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 133-142.

Ningsih, Wahyu Fitra, and Isnaria Rizki Hayati. "DAMPAK EFIKASI DIRI TERHADAP PROSES & HASIL BELAJAR MATEMATIKA (The Impact Of Self-Efficacy On Mathematics Learning Processes and Outcomes)." *Journal on Teacher Education 1.2* (2020): 26-32.

Hardianto, Dinar. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Peserta Didik Kelas Viii Di Smp/Mts Kecamatan Balongpanggung. Diss. Universitas Muhammadiyah Gresik, 2017.

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

Ellya Verawati

Analisis Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship (Ocb) Dan Pengaruhnya(Hal 154-161)

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