

## **PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

**Achmad Ferdiansyah<sup>1</sup>; Rini Safitri<sup>2</sup>**

Program Studi S1 Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang<sup>1,2</sup>

Email : 19540076@student.uin-malang.ac.id<sup>1</sup>; rini.safitri@uin-malang.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Self-efficacy* dan *Perceived Organizational Support* dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Salah satu upaya untuk memenangkan persaingan usaha adalah dengan mengoptimalkan SDM. Maka peran OCB sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah BPRS Mitra Harmoni Malang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Variabel yang diteliti yaitu *Self-efficacy* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *Self-efficacy* dengan OCB. Terdapat pengaruh positif signifikan POS dengan OCB dan secara simultan *Self-efficacy* dan POS berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci : OCB; *Self-efficacy*; *Perceived Organizational Support*; BPRS

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to elucidate how self-efficacy and perceived organizational support affect organizational citizenship behavior. Optimizing human resources is one of the strategies for winning business competition. Therefore, OCB is very important for corporate sustainability in competition. This study uses a quantitative approach and the research object is BPRS Mitra Harmoni Malang. Data collection was performed by distributing questionnaires and analyzing using multiple regression analysis with the support of SPSS software. The variables investigated are self-efficacy (X1), perceived organizational support (X2), and organizational citizenship behavior (Y). The results of this study suggest that there is no correlation between self-efficacy and OCB. There is a significant positive effect between POS and OCB, and at the same time self-efficacy and POS have a significant positive effect on OCB.*

Keywords : OCB; *Self-efficacy*; *Perceived Organizational Support*; BPRS

### **PENDAHULUAN**

Indonesia memiliki visi di tahun 2045 untuk jadi negara dengan ekonomi terbesar ke-4 di dunia, visi itu mendorong semua industri berkompetisi meningkatkan usahanya (KPPU 2021). Indeks persaingan usaha tahun 2022 menunjukkan bahwa persaingan usaha meningkat menjadi 4,87, dari 4,81 pada tahun sebelumnya (KPPU 2023). Hal tersebut mengindikasikan bahwa persaingan usaha di Indonesia dinilai cukup

tinggi (KPPU 2023). Demikian persaingan usaha juga terjadi pada industri perbankan di Indonesia yang cukup signifikan.

Persaingan pada perbankan ditandai dengan meningkatnya penyaluran kredit pada bulan November 2022, dimana Saldo Bersih Tertimbang (SBT) kredit baru meningkat di angka 58,6% lebih tinggi dibandingkan SBT bulan sebelumnya yang berada di angka 32,8%, yang menandakan persaingan perbankan meningkat cukup signifikan (BI 2022). Peningkatan penyaluran pembiayaan juga terjadi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Berdasarkan data OJK tahun 2023 penyaluran pembiayaan oleh BPRS meningkat sebesar Rp. 14,5 Miliar (2023) dari yang sebelumnya Rp. 12 Miliar (2022). Bank Indonesia (2022) mengungkapkan setidaknya terdapat tiga faktor yang menyebabkan peningkatan kredit, diantaranya permintaan dari nasabah yang tinggi, prospek ekonomi dan tingkat persaingan usaha perbankan. Untuk menghadapi persaingan tersebut dibutuhkan strategi untuk dapat memenangkannya.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan lembaga keuangan adalah strategi fungsional yang berfokus pada kegiatan sub fungsional, salah satunya adalah optimalisasi SDM (Tunggal 2002). “Tujuan dilakukannya optimalisasi SDM adalah untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal sehingga mampu membawa perusahaan untuk bersaing. Selain itu optimalisasi SDM juga berdampak pada perilaku kerja karyawan yang melebihi tuntutan organisasi, atau disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” (Dani Saadi, 2021).

Menurut Adianita dkk (2017) OCB adalah perilaku kesukarelaan karyawan yang memiliki kemauan bekerja melebihi dari tanggung jawabnya demi kemajuan organisasi. Organisasi/perusahaan yang memiliki karyawan dengan perilaku OCB dapat secara efektif mencapai tujuannya, karena OCB memiliki banyak sekali manfaat. Podsakoff 2000 (dalam Kusumajati, 2014) menjelaskan beberapa manfaat OCB untuk perusahaan diantaranya, dapat meningkatkan produktifitas karyawan, meningkatkan stabilitas perusahaan, menghemat sumber daya dan mampu membawa perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan. Untuk meningkatkan perilaku OCB pada karyawan salah satunya dapat dicapai melalui *self-efficacy* (Dani Saadi, 2021).

*Self-efficacy* atau disebut efikasi diri merupakan indikator pengukuran tinggi atau rendahnya kemampuan seseorang dalam mengatasi pekerjaannya. Keyakinan terhadap *self-efficacy* mampu mempengaruhi individu dalam melakukan pekerjaannya (Laila et

al., 2022). Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi menunjukkan pribadi yang yakin pada kompetensi dan kemampuannya ketika menjalankan tugasnya (Khumairoh, 2016). Ringgasa (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, sehingga dapat berpengaruh pada perilaku OCB. Tinggi rendahnya perilaku OCB karyawan dipengaruhi oleh efikasi diri karyawan (Budiastuti & susanti, 2018).

Selain *self-efficacy* terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi OCB. Kusuma dkk (2021) menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku OCB karyawan tergantung pada faktor dukungan organisasi itu sendiri (*Perceived organizational support*). Robbins 2008 (Sutanto dan Roy, 2018) menjelaskan *Perceived organizational support* adalah tingkat kepercayaan individu tentang seberapa jauh organisasi menghargai sumbangsih mereka dan peduli terhadap kesejahteraannya. Beberapa hal yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan dan kualitas kinerjanya adalah lingkungan kerja yang nyaman, keterbukaan dalam bersosialisasi dan dukungan dari organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya inkonsistensi terkait penelitian OCB. Muda dkk (2019) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun Linda dkk (2019) menyatakan *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.

Objek penelitian ini adalah BPRS Mitra Harmoni Malang. Kota Malang merupakan kota wisata yang menjadi pusat perdagangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Hal tersebut terbukti dengan diselenggarakannya program pengembangan pariwisata dan percepatan digitalisasi UMKM serta program akselerator kota masa depan oleh PEMKOT Malang yang berkolaborasi dengan PEMKOT Batu (Januar 2022). Mengingat peran BPRS sebagai bank pembiayaan cukup berdampak terhadap perkembangan Usaha Mikro Keecil Menengah (UMKM) (Ayuningtyas, 2020).

Alasan lainnya disebabkan dari internal BPRS Mitra Harmoni Malang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD BPRS Mitra Harmoni Malang, mengungkapkan bahwa karyawan disana cenderung bekerja berdasarkan jobdesknya saja, tidak ada perilaku membantu karyawan lain. Jika karyawan berhalangan hadir juga tidak ada yang menggantikan tanggungjawabnya, kecuali pada karyawan bagian *front office* (*Teller & Customer Service*) yang disediakan pengganti ketika berhalangan hadir.

Fenomena tersebut termasuk indikator OCB *altruism*, yang menandakan bahwa perilaku OCB pada karyawan BPRS Mitra Harmoni Malang tergolong cukup rendah.

Oleh karena itu berdasarkan penjelasan diatas maka dinilai sangat perlu untuk dilakukan penelitian dalam hal ini bagaimana meningkatkan perilaku OCB melalui *Self-efficacy* dan *Perceived Organizational Support* pada karyawan BPRS Mitra Harmoni Malang.

## LANDASANTEORI

### ***Self-Efficacy***

*Self-Efficacy* merupakan sebuah keyakinan seseorang bahwa mereka mampu melakukan sesuatu dalam kondisi dan situasi tertentu dengan sukses/berhasil Bandura 1997 (dalam Hadi, 2009) . *Self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Pengalaman atau keberhasilan sebelumnya, Pengalaman orang lain, Persuasi verbal, Kondisi fisiologis dan kondisi emosional Bandura 1997 (dalam Subaidi, 2016) . *Self-efficacy* dapat diukur menggunakan beberapa dimensi yakni, *magnitude*, *strength*, dan *generality* (Bandura, 2006).

### ***Perceived Organizational Support***

Presepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) merupakan tingkat keyakinan karyawan secara umum terkait kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusinya Eisenberger 1986 (dalam Safitri & Riyanto, 2020) . Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi POS, *Hallo Effect*, *Attribution*, *Stereotyping*, dan *Projection* Sigit 2003 (dalam Samudra, 2016) . Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat 3 dimensi yang dapat meningkatkan *Perceived Organizational Support* di kalangan karyawan diantaranya, Keadilan, dukungan supervisor, imbalan dan *working condition*.

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

OCB merupakan perilaku sukarela karyawan yang berkemauan untuk menjalankan tugas dan bekerja melebihi dari tanggung jawabnya demi kemajuan dan keuntungan organisasi (Adianita et al., 2017). OCB dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya, kepuasan dalam bekerja, *mood*, iklim organisasi, persepsi dukungan organisasional, masa kerja dan jenis kelamin (Andriani dkk, 2012). Organ dkk., (2006) menjelaskan terdapat lima dimensi yang bisa digunakan untuk mengukur OCB, *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan menggunakan olahan data untuk menguji hipotesis yang sudah di canangkan. Data diperoleh dari penyebaran angket terhadap karyawan BPRS Mitra Harmoni Malang. Jumlah populasi sebanyak 34 karyawan, dan menggunakan metode *Explanatory Research*. Sugiyono (2018) mendefinisikan *Explanatory Research* tergolong penelitian yang menguji hubungan antar variabel dependeen ataupun independent yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling* Jenuh dan untuk olah data menggunakan analisis regresi linier berganda.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Untuk menilai keabsahan setiap pertanyaan pada kuesioner penelitian harus dilakukan uji validitas. Data dianggap valid jika hasil uji menunjukkan nilai ( $r$  hitung)  $>$  ( $r$  tabel). Nilai  $r$  hitung dalam penelitian ini lebih besar dari  $r$  tabel (0,399). Maka dapat dikatakan seluruh item pertanyaan dianggap valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur berdasarkan nilai *Cronchbach Alpha*, sebuah item, dinyatakan reliable jika nilai *Cronchbach Alpha*  $>$  0,7. Seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena hasil pengujian diperoleh nilai *Cronchbach Alpha*  $>$  0,7.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data penelitian ini emnggunakan uji nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov*(K-S). Apabila diperoleh nilai *Asymp.sig*,  $>$  0,05 dapat dinyatakan data berdistribusi normal. Data yang diuji adalah data primer dari kuesioner yang sudah diisi oleh 34 respodem. Data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena hasil pengujian diperoleh nilai sig. 0,068  $>$  0,05.

#### Uji Heteroskedastisitas

Sebuah data dinyatakan bebas dari gangguan heteroskedastisitas apabila hasil prngujian pada grafik tidak tampak suatu pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terbentuk pola tertentu, titik Scatterplot cenderung menyebar. Yang berarti model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedatisitas.

#### Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance dan Variance Inflation Factory (VIF) berfungsi sebagai tolak ukur uji multikolinearitas. Ghozali (2013) menyatakan bahwa jika nilai tolerance sebuah data  $> 0,10$  atau jika nilai VIF  $< 10$  maka dianggap tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas karena diperoleh nilai VIF sebesar  $1,001 < 10$  dan nilai toleransi  $0,99 > 0,10$ . Yang menunjukkan model regresi pada penelitian ini tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.

### Uji Regresi Berganda

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui hubungan linier antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.282 + 0.452X_1 + 0.397X_2$$

### Uji Hipotesis

Olah data pada penelitian ini dilakukan dengan uji regresi berganda yang didukung dengan software pengolah data SPSS. Hasil pengujian menyatakan bahwa penelitian ini tergolong model yang valid, reliabel dan sangat baik, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Dalam uji hipotesis dilakukan tiga pengujian sebagai berikut:

#### Uji Parsial (T)

Hasil uji parsial variabel *self-efficacy* menunjukkan nilai sig. sebesar  $0,089 > 0,05$ . Yang menunjukkan bahwa secara individual *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap OCB. Demikian dengan nilai t tabel sebesar  $2.03693 > 1.756$  (nilai t hitung). Maka H1 pada penelitian ini “**ditolak**” karena tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel *self-efficacy* terhadap OCB.

Sedangkan pada variabel *perceived organizational support* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* (X2) dapat mempengaruhi variabel OCB (Y) secara parsial. Selain itu jika dilihat dari nilai t tabel sebesar  $2.03693 < 2.913$  (t hitung), maka hipotesis ke-2 (H2) penelitian ini diterima karena *perceived organizational support* berpengaruh secara parsial terhadap OCB.

#### Uji Simultan (F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terdapat variabel terikat maka perlu dilakukan uji F. Nilai F sebesar 5,693 dan nilai sig.  $0,008 < 0,05$ . Artinya *self-efficacy* dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh terhadap OCB. Begitu juga pada nilai f tabel  $3,305 < 5,639$  (f hitung) maka terdapat pengaruh secara simultan variabel *self-efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap OCB.

### **Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dapat menerangkan variabel dependent maka harus dilakukan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi di antara 0-1. Nilai R Square yang diperoleh dari hasil pengujian sebesar 0,219. Yang artinya variabel OCB (Y) sepenuhnya dapat terangkan oleh *self-efficacy* dan *perceived Organizational support* sebesar 21%. 79% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Hasil uji t variabel *self-efficacy* menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,756 < 2,03693 (t tabel) dan memiliki nilai sig.  $0,089 > 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh *self-efficacy* (X1) pada OCB (Y). Maka, **H1: “*Self-Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”** ditolak karena *self-efficacy* (X1) secara parsial tidak berpengaruh pada OCB (Y). *Self-efficacy* pada karyawan BPRS Mitra Harmoni Malang muncul akibat terbiasa bekerja secara mandiri. Hal tersebut disebabkan karena pengalaman atau lamanya bekerja dan pelatihan dari perusahaan. Sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan cenderung bersifat individual, hal ini menyebabkan menurunnya tingkat OCB karyawan karena tidak terdapat perilaku membantu antar karyawan (*altruism*). Hasil ini didukung penelitian (Flaviani & Azizah, 2022) yang menyatakan *Self-efficacy* tidak memiliki pengaruh pada OCB.

### **Hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Nilai t hitung *Perceived organizational support* sebesar 2,913 > 2,03693 (t tabel) dan memiliki nilai sig. sebesar  $0,007 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap OCB. Maka **H2: “*Perceived*”**

**Organizational Support** berpengaruh secara parsial terhadap **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**” diterima, karena secara parsial *perceived organizational support* (X2) berpengaruh terhadap OCB (Y). Hasil ini didukung penelitian (Sutanto dan Roy, 2018) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa karawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif pada organisasinya akan meningkatkan perilaku OCB (Muda et al., 2019). Selain itu karyawan yang merasakan dukungan penuh dari organisasi akan merasa berhutang pada organisasi dan harus membayarnya dengan kontribusi lebih, hal tersebut berdampak terhadap kinerja yang melebihi tuntutan perusahaan (OCB) (Alkerdawy, 2014).

### **Hubungan *self-efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB)**

Hasil uji simultan menunjukkan nilai R Square sebesar 0,219, yang berarti bahwa *self-efficacy* dan *perceived organizational support* secara simultan dapat menjelaskan variabel OCB (Y) sebesar 21 persen. Sedangkan variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 79%. Maka **H3: “*Self-efficacy* dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”** diterima, karena secara simultan *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Menunjukkan bahwa semakin baik tingkat *self-efficacy* dan *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan. Hasil ini didukung penelitian (Dalimunthe & Marta, 2020)

yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian (Flaviani & Azizah, 2022) juga menyatakan bahwa secara simultan *self-efficacy* dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB.

### **KESIMPULAN**

Hasil dari pembahasan penelitian di atas membawa kita pada kesimpulan, bahwa penelitian ini menyatakan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB. *Perceived organizational support* berpengaruh secara positif signifikan terhadap OCB. *Self-efficacy* dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB karyawan BPRS Mitra Harmoni Malang.

### SARAN

Penelitian ini harus dikembangkan lebih jauh lagi guna memperkaya kajian tentang SDM, adapun rekomendasi untuk penelitian berikutnya adalah akulturasi variabel sebelumnya dengan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap OCB, seperti *Servant Leadership*. Selain itu objek dan sampel penelitian juga perlu di kembangan dalam skala yang lebih besar. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka institusi perbankan diharapkan melakukan pertimbangan dan mengkaji lebih lagi terkait factor yang dapat berpengaruh terhadap OCB karyawan guna mencapai kinerja yang maksimal dan memenangkan persaingan perbankan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abhimantra, A., RahmiMaulina, A., Agustianingsih, E. (2013). *AnalisisFaktor-Faktor Yang MempengaruhiNasabah (Mahasiswa) DalamMemilihMenabung Pada Bank Syariah*. Proceeding PESAT, 5.
- Andriani, Djalali dan Sofiah. 2012. *Organizational Citizenship Behavior dan KepuasanKerja pada Karyawan*. JurnalPenelitianPsikologi, 03(01).
- Alkerdawy. (2014). *The Mediating Effects of Duty Orientation on the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior in the Public Banks of Egypt*. *International Journal of Business and Management*, 9(8).
- Ayuningtyas, R. dwi. (2020). *AnalisisEfisiensi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Wilayah Jawa Tengah &DiyDenganMetode Data Envelopment Analysis (Dea) Periode 2016 – 2018*. Ihtiyath :JurnalManajemenKeuangan Syariah.
- Bandura, A., & Bandura, A. (2006). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. *Information Age Publishing*.
- Budiastuti&Susanti. (2018). *Dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior DalamMeningkatkanKinerja Tenaga KependidikanPerguruan Tinggi Swasta Di Purwokerto*, JURNAL HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)(Vol. 1, Issue 1).
- Dalimunthe& Marta. (2020). *Pengaruh Self Efficacy, Perceived Organizational Support&EmployeEngagementterhadap OCB*. *JMPIS*, 1(1), 114–126.
- Dani Saadi, S. (2021). *Pengaruhself efficacyterhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting*. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 318–330.
- Deany, I. made sukartha dan dewa. (2016). *Pengaruh Self Esteem ,Self-Efficacy , Locus Of Control , Dan Emotional Stability Pada KinerjaPengelolaAnggaranBelanjaUniversitasUdayana*, EjournalEkonomi dan BisnisUniversitasUdayana 11, 3713–3740.
- Flaviani dan Azizah 2022. *Pengaruh Perceived Organizational Support, Keadilan Interpersonal dan Self Efficacy TerhadapOrganizational Citizenship Behavior (Studi pada Guru di SMP Negeri 2 Adimulyo)*. *JurnalIlmiahMahasiswaManajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(5).

- Hadi, W. (2009). *Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Penyesuaian Akademik Dan Prestasi Akademik (Studi Pada Mahasiswa FIP Universitas Negeri Surabaya)*. PEDAGOGI (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan), IX(1), 29–47.
- Khumairoh. (2016). *Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bmt Beringharjo Yogyakarta*. Repository UIN Sunan Kalijaga.
- Kusuma, Kurniawan dan Herawati. 2021. *Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 18(2).
- Kusumajati, D. A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan*, HUMANIORA, (Vol. 5, Issue 1).
- Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia, E. D. (2019). *The Effect of Perceived Organizational Support and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*. Advances in Economics, Business and Management Research, 97.
- Laila, N., Tarmizi, Mi., & Hananto, D. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Job Performance Guru Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Smk Muhammadiyah Parung)*. JMEA Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, 6(3).
- Muda, H., Siregar, S., & Hadiyani, S. (2019). *The Influence of Perceived Organizational Support and Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior to Employees of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)*. International Research Journal of Advanced Engineering and Science, 4(2), 325–326.
- Organ, Podsakoff, & Mackenzie. (2006). *Organizational Citizenship Behavior its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698–714.
- Ringgasa, L. (2017). *The Effect Of Self-Efficacy On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Employees Of Institut Agama Islam Negeri Kendari*. LANGKAWI, 3(2).
- Safitri, R., & Riyanto, S. (2020). *The Effect of Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, And Work Motivation to Organizational Citizenship Behavior on Employees of PT. Seacon Terminal*. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research, 54(1), 197–210.
- Samudra. (2016). *Hubungan Presepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Eprints.Umm.
- Selfi Adianita, A., Mujanah, S., Candraningrat & Kunci, K. (2017). *Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya*. JOURNAL of RESEARCH in ECONOMICS and MANAGEMENT, 17(1).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutanto dan Roy. (2018). *Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Organizational Trust sebagai Variabel Intervening Di Hypermart Royal Plaza Surabaya*. AGORA, 6.
- Subaidi, A. (2016). *Self-efficacy siswa dalam pemecahan masalah matematika*. Sigma, 1(2).
- Report OJK. 2023. *Statistik Perbankan Syariah 2023*.

- Januar. (2022). *PemkotBatu dan Malang Dukung Program Kota Masa Depan, DorongDigitalisasi UMKM Lokal Dan PKL*, Diakses pada 08 Maret 2023. <https://jatim.tribunnews.com/2022/09/29/pemkot-batu-dan-malang-dukung-program-kota-masa-depan-dorong-digitalisasi-umkm-lokal-dan-pkl>
- Bank Indonesia. (2022). *PenyaluranKreditPerbankanTerindikasiMeningkat*. Diakses pada 16 Maret 2023, [https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/news-release/Pages/sp\\_2434722.aspx](https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/news-release/Pages/sp_2434722.aspx)
- KPPU. (2021). *PerkembanganPersaingan Usaha Di Indonesia MenujuIndustrialisasi 4.0*.Diakses pada 16 Maret 2023, <https://kppu.go.id/blog/2021/03/perkembangan-persaingan-usaha-di-indonesia-menuju-industrialisasi-4-0/>
- KPPU. (2023). *CEDS FEB UNPAD SimpulkanSimpulanIndeksPersaingan Usaha UntukTahun 2022*. Diakses pada 16 Maret 2023,<https://kppu.go.id/blog/2023/02/ceds-feb-unpad-simpulan-indeks-persaingan-usaha-untuk-tahun-2022-mengalami-peningkatan/>

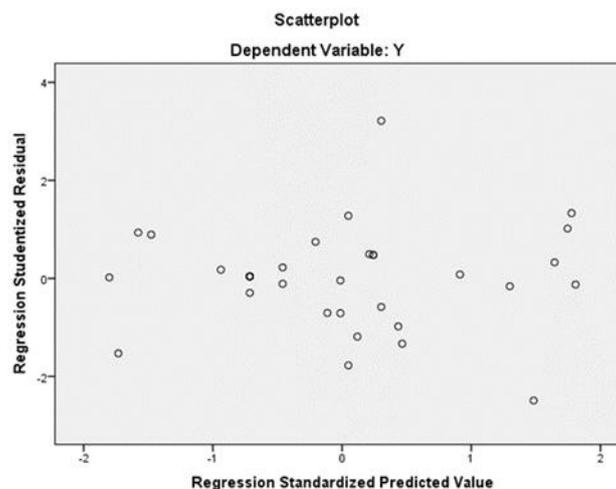
### TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach Alpha	Istilah	Keterangan
<i>Self efficacy</i> (X1)	0,722	> 0.7	Reliabel
<i>Perceived Organizational support</i> (X2)	0,925	> 0.7	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0,803	> 0.7	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94472742
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.102
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 <sup>c</sup>



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.282	7.554			
Self efficacy	.452	.257	.270	.999	1.001
POS	.397	.136	.448	.999	1.001

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.282	7.554		2.553	.016
X1	.452	.257	.270	1.756	.089
X2	.397	.136	.448	2.913	.007

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.553	.016
<i>Self efficacy</i>	1.756	.089
<i>Perceived organizational support</i>	2.913	.007

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.108	2	52.054	5.639	.008 <sup>b</sup>
Residual	286.157	31	9.231		
Total	390.265	33			

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 <sup>a</sup>	.267	.219	3.03823