

**HUBUNGAN ANTARA SELF LEADERSHIP DAN ROLE CLARITY
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
MAHASISWA YANG BERORGANISASI**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Disusun Oleh:

Alfain Azhary

NIM 20107010038

Pembimbing:

Dr. Retno Pandan Arum Kusumowardhani, M. Si., Psikolog

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1180/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan *Self Leadership* dan *Role Clarity* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Mahasiswa yang Berorganisasi

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ALFAIN AZHARY
Nomor Induk Mahasiswa : 20107010038
Telah diujikan pada : Selasa, 30 Juli 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 66c339e64129

Ketua Sidang

Retno Pandan Arum Kusumawardhani, S.Psi., M.Si., Psi.
SIGNED



Valid ID: 66c2ba13e41b

Penguji I

Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.
SIGNED



Valid ID: 66bae4511e097

Penguji II

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Valid ID: 66c3a1102aa

Yogyakarta, 30 Juli 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfain Azhary

NIM : 20107010038

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **"Hubungan Self Leadership Dan Role Clarity Dengan Organization Citizenship Behavior Pada Mahasiswa Yang Berorganisasi"** adalah benar hasil karya penelitian saya sendiri, tanpa melanggar aturan akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data atau memanipulasi data. Selain itu, terdapat beberapa bagian yang peneliti ambil dari kutipan penulis lain, namun telah sesuai dengan tata cara yang dibenarkan. Apabila terbukti penelitian ini melanggar kode etik akademik dan peraturan, maka sebagai peneliti saya siap menerima konsekuensi yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya supaya dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 24 Juli 2024

Pembuat Pernyataan,



Alfain Azhary

NIM:20107010038

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan memenuhi perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Alfain Azhary

NIM : 20107010038

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan Self Leadership dan Role Clarity dengan Organizational Citizenship Behavior pada Mahasiswa yang Berorganisasi

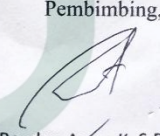
Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang *munaqosyah*. Demikian atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 15 Juli 2024

Pembimbing,


Dr. Retno Pandan Arum K. S.Psi. M.Psi. Psikolog.

NIP: 197312292008012005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Hidup itu seperti air mengalir saja. Tapi, kalau bisa mengalir yang deras. Batu pun kadang bisa menggelundung, kalah dengan air yang deras. Itu menangnya orang yang tidak punya cita-cita tinggi sejak awal. Hidupnya lebih fleksible. Karena tidak punya cita-cita, kalau dalam perjalanannya menghadapi batu besar, ia akan membelok. Tapi, kalau orang berpegang teguh pada cita-cita, bertemu batu pun akan ditabrak. Iya kalau batunya yang nggelundung, lha kalau kepalanya yang pecah gimana?”

- Dahlan Iskan, Ganti Hati -

“Ketahuilah setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang dipimpin.....”

- Hadits Riwayat Bukhori -

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kelimpahan karunia dan rahmat-Nya sehingga atas izin-Nya amanah sebagai mahasiswa dapat saya selesaikan dengan baik. Tak lupa atas kebaiknya-Nya, Allah SWT selalu menyertai dengan menghadirkan orang-orang baik yang selalu mendo'akan dan menjadi penguat bagi diri saya hingga saat ini.

Teruntuk tempat saya menimba ilmu dan bertumbuh dalam upaya mewujudkan cita-cita, Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Untuk diri saya sendiri...

Terima kasih sudah bertahan dalam setiap tantangan yang ada di dalamnya walaupun tidak mudah, tetapi masih mau berjuang untuk menghadapinya. Kamu yang terbaik! I'm proud of you!

Untuk Ibu, Bapak, kedua kakakku dan saudara kembarku

Dengan kerendahan hati dan penuh rasa syukur, karya tulis ini saya persembahkan sebagai tanda baktiku kepada Ibu dan Bapak yang saya cintai, terimakasih banyak atas cinta dan kasih sayang yang diberikan selama ini, yang senantiasa memanjatkan doa, memberikan motivasi serta bimbingan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam mendidik saya semenjak kecil hingga saat ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb Alhamdulillahrabbi'l'amin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Hubungan antara Self Leadership dan Role Clarity dengan Organizational Citizenship Behavior pada Mahasiswa yang Berorganisasi”. Tak lupa shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat-Nya dengan segala keistimewaan-Nya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya. Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, tentunya ada banyak sekali bantuan dari pihak lain, selain diri sendiri. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S. Sos., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Lisnawati, S. Psi., M. Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Retno Pandan Arum Kusumowardhani, M. Si., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak sekali memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi saya sampai tahap akhir skripsi.
5. Ibu Fitriana Widyastuti, S. Psi., M. Psi., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir semester sehingga mencapai kelulusan.
6. Ibu Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Psi., Psi., dan Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan kepada penulis agar skripsi yang disusun penulis lebih berkualitas.

7. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
8. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam hal administrasi.
9. Teman-teman mahasiswa yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
10. Orang tua tercinta Ayah dan Ibu saya yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber segalanya sampai saat ini. Yang selalu mendoakan dan memberi banyak dukungan baik berupa materi dan moral selama penulis menjalani hidup. Semoga ayah dan ibu senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, rezeki, dipermudah segala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Kedua kakak tersayang saya dan juga saudara kembar saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan dan mengisi hari-hariku dengan penuh keceriaan.
12. Keluarga besar dan saudara-saudara yang tidak bisa satu persatu saya sebutkan namanya, yang telah mendoakan saya sampai pada titik ini.
13. Keluarga Besar Psikologi A khususnya dan seluruh mahasiswa Psikologi angkatan 2020 yang selalu menjadi inspirasi kami, teman seperjuangan selama hampir 4 tahun kebersamaan di bangku perkuliahan. Semoga kita sukses sesuai apa yang dicita-citakan.
14. Sahabat saya di Grup “Ingpo Gabut”, “PLL”, dan “Pejuang S.Psi.” yang kebaikannya tidak dapat dijelaskan karena selalu memberikan semangat, dukungan, support, canda dan tawa serta selalu menerima keluh kesah saya, terutama dalam pengerjaan skripsi ini.
15. Keluarga Besar PK IMM FISHUM, khususnya angkatan 21 yang selalu memberi semangat untuk terus berjuang dalam perkuliahan maupun ikatan. Semoga tetap istiqomah di jalan perjuangan.

16. Teman-teman Responden yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu penyelesaian penelitian ini, yang mana untuk pengisiannya dibutuhkan waktu yang tidak singkat.
17. Teman-teman saya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala kebaikan serta dukungannya agar saya dapat menyelesaikan penelitian ini.
18. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dalam penulis sebutkan satu per satu, semoga Allah SWT memberikan rahmat, ridho dan karunia-Nya.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 24 Juli 2024

Penyusun



Alfain Azhary

NIM. 20107010038

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II DASAR TEORI	22
A. Organizational Citizenship Behavior	22
B. Self Leadership.....	25
C. Role Clarity	28
D. Mahasiswa Yang Berorganisasi	30
E. Dinamika Hubungan Self Leadership Dan Role Clarity Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Mahasiswa Yang Berorganisasi	36
F. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Desain Penelitian.....	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	43
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	53
G. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Orientasi Kancan	58
B. Persiapan Penelitian	59
C. Pelaksanaan Penelitian	70
D. Hasil Penelitian	71
E. Pembahasan.....	83
BAB V KESIMPULAN.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Literature Riview	11
Tabel 2 Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior	47
Tabel 3 Blueprint Skala Self Leadership	49
Tabel 4 Blueprint Skala Role Clarity	52
Tabel 5 Distribusi Aitem Skala Organizational Citizenship Behavior Sebelum Uji Coba	61
Tabel 6 Distribusi Aitem Skala Organizational Citizenship Behavior Setelah Uji Coba	62
Tabel 7 Distribusi Aitem Skala Self Leadership Sebelum Uji Coba	63
Tabel 8 Distribusi Aitem Skala Self Leadership Setelah Uji Coba	65
Tabel 9 Distribusi Aitem Skala Role Clarity Sebelum Uji Coba.....	68
Tabel 10 Distribusi Aitem Skala <i>Role clarity</i> Setelah Uji Coba.....	68
Tabel 11 Reliabilitas Alat Ukur	70
Tabel 12 Deskriptif Partisipan Penelitian Berdasarkan Gender.....	71
Tabel 13 Deskriptif Partisipan Penelitian Berdasarkan Usia	71
Tabel 14 Deskriptif Partisipan Penelitian Berdasarkan Jenis Organisasi	71
Tabel 15 Deskriptif Partisipan Penelitian Berdasarkan Organisasi	71
Tabel 16 Deskriptif Statistik	75
Tabel 17 Norma Kategorisasi.....	75
Tabel 18 Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Data Empirik.....	76
Tabel 19 Kategorisasi Self Leadership Berdasarkan Data Empirik.....	76
Tabel 20 Kategorisasi Role Clarity Berdasarkan Data Empirik	77
Tabel 21 Uji Normalitas.....	78
Tabel 22 Uji Heteroskedastisitas.....	78
Tabel 23 Hasil Uji Multikolinearitas Data Penelitian	79
Tabel 24 Uji F	80
Tabel 25 Koefisien	80
Tabel 26 Uji T	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 2 Sebaran Data	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Guideline Wawancara.....	99
Lampiran 2 Hasil Wawancara.....	99
Lampiran 3 Validasi Expert Judgement.....	101
Lampiran 4 Screenshoot Google-Form.....	102
Lampiran 5 Skala Tryout	103
Lampiran 6 Tabulasi Data Tryout.....	109
Lampiran 7 Validitas dan Realibilitas Data Tryout	114
Lampiran 8 Skala Penelitian	117
Lampiran 9 Tabulasi Data.....	121
Lampiran 10 Statistik Deskriptif.....	135
Lampiran 11 Uji Asumsi.....	135
Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas	135
Lampiran 13 Uji F.....	135
Lampiran 14 Uji T.....	136



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hubungan *Self leadership* Dan *Role clarity* Dengan *Organizational citizenship behavior* Pada Mahasiswa Yang Berorganisasi

Alfain Azhary

20107010038

INTISARI

Mahasiswa diharapkan mampu untuk membangun masa depannya, hal itu bisa dilakukan tidak hanya di dalam kelas saja, namun banyak organisasi yang berada di kampus yang mampu mengasah kemampuan mahasiswa untuk masa depannya. Dalam hal ini, *organizational citizenship behavior* yang dimiliki mahasiswa merupakan inisiatif untuk mendorong pemikiran serta kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self leadership* dan *role clarity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang berorganisasi intra/ekstra UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 107 mahasiswa yang diperoleh menggunakan teknik *snowball sampling*. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linier berganda. Uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self leadership*, *role clarity* dan *organizational citizenship behavior* mahasiswa yang berorganisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $p=0.001$ ($p<0.001$), sehingga hipotesis mayor diterima. Sedangkan hasil uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi $p=0.001$ ($p<0.001$), sehingga hipotesis minor diterima. Selain itu, terdapat sumbangan efektif dari *self leadership* sebesar 0.084, *role clarity* 0.779 dan sumbangan efektif keduanya diperoleh nilai sebesar 47.1%. Implikasi hasil penelitian diharapkan menambah wawasan terhadap pengembangan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi.

Kata kunci : *Self Leadership, Role Clarity, Organizational Citizenship Behavior*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

The Relationship between Self leadership and Role clarity with Organizational Citizenship Behavior in Students Organization

Alfain Azhary

20107010038

ABSTRACT

Students are expected to be able to build their future, this can be done not only in the classroom, but there are many organizations on campus that are able to develop students' abilities for their future. In this case, the Organizational Citizenship Behavior of students is an initiative to encourage thinking and the ability to manage time well. This research aims to determine the relationship between self-leadership and role clarity on organizational citizenship behavior among students in organizations. The method used in this research is quantitative correlational. The criteria for respondents in this research were students who were in intra/extra organizations at UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. The number of respondents who participated was 107 students obtained using the snowball sampling technique. The analysis used in this research is multiple linear analysis. Hypothesis testing shows that there is a significant relationship between self-leadership, role clarity and student organizational citizenship behavior. This is shown by the significance value of $p=0.001$ ($p<0.001$), so the mayor's hypothesis is accepted. Meanwhile, the partial test results obtained a significance value of $p=0.001$ ($p<0.001$), so the minor hypothesis was accepted. Apart from that, there was an effective contribution from self-leadership of 0.084, role clarity of 0.779 and the effective contribution of both obtained a value of 47.1%. It is hoped that the implications of the research results will add insight into the development of organizational citizenship behavior in students in organizations.

Keyword : Self Leadership, Role Clarity, Organizational Citizenship Behavior

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masa perkuliahan merupakan ajang bagi mahasiswa untuk menambah dan mengembangkan potensi yang mereka miliki. Banyak komunitas maupun organisasi yang ada di perguruan tinggi yang bisa menyongsong kebutuhan mahasiswa di luar pendidikan yang hanya ada di dalam kelas. Dengan mengikuti organisasi dan komunitas, mahasiswa tidak akan bosan maupun jenuh dan lebih bisa mengekspresikan dirinya dengan lingkungan luar. Barnard (1938) mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu sarana yang di dalamnya terdapat aktivitas bersama dan bekerjasama yang dilakukan dua orang atau lebih. Organisasi dapat dijumpai dalam berbagai sektor, salah satunya ialah organisasi di kampus. Organisasi di kampus atau yang biasa disebut organisasi kemahasiswaan ialah sarana pengembangan diri untuk memperluas wawasan dan pengetahuan serta integritas kepribadian yang akan menjadi bekal mahasiswa untuk menjadi bagian dari masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Perguruan tinggi ini memiliki mahasiswa yang beragam, mulai dari latar belakang, ekonomi, agama, dan sebagainya. Dengan keberagaman yang dimiliki oleh para mahasiswanya menjadikan banyak organisasi yang terbentuk di lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Organisasi kemahasiswaan yang ada di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terbagi menjadi dua, organisasi intra dan ekstra kampus. Organisasi intra ialah organisasi yang merupakan

organisasi yang berdiri secara formal di dalam sebuah kampus. Memiliki kedudukan resmi dan melekat dengan kampus itu sendiri, seperti HMPS (Himpunan Mahasiswa Program Studi), DEMA (Dewan Eksekutif Mahasiswa), SEMA (Senat Mahasiswa), UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) dan sebagainya. Sedangkan organisasi ekstra ialah organisasi yang tidak berada di bawah naungan lembaga kampus, melainkan berada di luar kampus. Organisasi ini banyak beraktifitas di luar kampus, memiliki jaringan dan kepengurusan yang berjenjang atau bertingkat hingga pengurus nasional contohnya seperti PMII, IMM, HMI, organisasi daerah, dan lain-lain.

Penelitian ini akan berfokus pada *organizational citizenship behavior* yang terdapat pada organisasi kemahasiswaan. Sejauh ini, peneliti menemukan sebagian besar penelitian tentang *organizational citizenship behavior* dilakukan pada organisasi bisnis maupun industri. Hal itu seperti dalam penelitian Husniati dan Pangestuti (2018) yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta”, yang meneliti pada pegawai UPN “Veteran” Jakarta. Dan penelitian Iswari dan Partina (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*”, yang meneliti pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta. Namun terdapat pula penelitian tentang *organizational citizenship behavior* yang dilakukan pada organisasi kemahasiswaan, seperti dalam penelitian Murad dan Menanti (2022) yang berjudul “Motif *Organizational Citizenship Behavior* Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan di Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Medan”, yang meneliti pada pengurus HMJ di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan.

Organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi tanpa keuntungan finansial (*non profit*), karena bertujuan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan pada tiap anggotanya. Mahasiswa akan dilibatkan dalam berbagai macam kegiatan yang menyita banyak waktu, energi bahkan biaya. Organisasi kemahasiswaan juga memiliki tujuan untuk membentuk karakter pada mahasiswa supaya mampu menjadi penerus bangsa yang berintegritas. Aktivitas yang dilakukan mahasiswa dalam organisasi merupakan aktivitas yang dapat membentuk berbagai keterampilan dan kemampuan yang dimiliki mahasiswa, yaitu *softskill* dan *hardskill* (Ramadhan & Ardiansyah, 2022). Organisasi kemahasiswaan biasanya berproses untuk perkaderan atau reorganisasi anggotanya melalui berbagai kegiatan organisasi seperti *upgrading*, *training* administrasi dan organisasi, musyawarah atau rapat organisasi, serta dalam kegiatan-kegiatan yang hanya melibatkan internal organisasi maupun mahasiswa dan masyarakat secara luas.

Kehidupan organisasi di perguruan tinggi sangat berdampak bagi mahasiswa maupun perguruan tinggi, dikarenakan organisasi sebagai wadah atau penyokong eksistensi dan juga tempat menyalurkan minat serta bakat para mahasiswa. Oleh karena itu, citra atau gambaran besar perguruan tinggi akan tercermin dari kehidupan organisasi yang ada di dalamnya, yang mana hal itu akan menunjukkan eksistensi perguruan tinggi kepada dunia luar. Peranan para anggota sangat penting dalam organisasi, karena setiap organisasi memiliki

tujuan atau pencapaian masing-masing, dimana hal tersebut hanya dapat dicapai apabila anggota melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh baik individual maupun berkelompok (*teamwork*). Perilaku positif antar anggota akan sangat membantu secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu perilaku positif dalam organisasi tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Mahasiswa yang berorganisasi sangat memerlukan pemahaman yang baik tentang *organizational citizenship behavior*. Apabila mereka tidak memahami hal itu dengan baik, maka mereka tidak akan mendapatkan hasil atau keinginan mereka dalam berorganisasi. Pada penelitian Organ (1997), mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan sikap atau tindakan sukarela yang dilakukan individu untuk mendukung aktivitas dan tujuan organisasi, meskipun di luar lingkup tanggung jawabnya. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku.

Organizational citizenship behavior berperan penting dalam keberlangsungan organisasi karena sering menjadi sorotan positif dan dianggap sebagai tindakan yang patut ditiru oleh anggota organisasi. Sesuai dengan pandangan Robbins & Judge (2015), organisasi yang dianggap ideal memerlukan anggota yang tidak hanya melakukan tugas mereka, tetapi juga menunjukkan inisiatif dan dedikasi yang lebih besar. Tingkat OCB yang tinggi dalam suatu organisasi dapat menjadi indikator potensial untuk kesuksesan di

masa depan. Tindakan yang mencerminkan OCB diantaranya, seperti anggota yang dengan sukarela membantu rekan-rekan mereka dalam menyelesaikan tugas, serta memberikan masukan dan saran untuk meningkatkan kemampuan mereka dan mengatur keseimbangan antara kegiatan organisasi dan akademik. Tindakan tersebut terletak pada aspek *altruisme* yang dilakukan dengan baik pada tiap anggota organisasi (Muthalib, 2020).

Namun, berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada organisasi kemahasiswaan ditemukan bahwa terdapat kurangnya *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi, seperti masih terdapat beberapa anggota yang bermalas-malasan ketika ada kegiatan, anggota yang terlambat atau tidak hadir saat rapat, bahkan tidak mau membantu rekan-rekannya. Hal itu sesuai pernyataan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada beberapa mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, bahwa terdapat anggota yang bermalas-malasan ketika ada kegiatan.

“Ketika melakukan kegiatan organisasi, ada beberapa anggota yang malas mengerjakan tanggung jawabnya padahal sudah diingatkan. Terlebih lagi saat membuat kegiatan, saat persiapannya ada yang meminjamkan barang milik pribadinya untuk kegiatan, beberapa anggota malah banyak yang malas-malasan untuk mempersiapkan kegiatan tersebut.” (-D, 1 Periode, IMM-).

Selanjutnya, peneliti masih mengamati keberadaan perilaku yang tidak memperlihatkan sikap *organizational citizenship behavior* pada anggota organisasi. Hal ini terlihat dari kinerja anggota organisasi yang kurang optimal dalam menjalankan kegiatan organisasi, seperti anggota yang sering datang terlambat atau bahkan tidak hadir dalam rapat.

“Biasanya kalau rapat tuh sedikit yang datang, kadang gak sampai setengah anggota, pas dihubungin malah hilang kabar. Terus juga misalkan kalau sedang rapat itu saya jarang ngasih ide sih mas, mungkin kalo ditanya baru saya berpendapat.”(-B, 1 Periode, IMM-).

“Sewaktu saya rapat, memang ada beberapa anggota yang terlambat, ada pula anggota yang tidak ikut. Terkadang malah pengurusnya yang terlambat, sehingga harus menunggu mereka dahulu, kan jadi mengganggu waktu saya untuk berkegiatan yang lain. Waktu rapat kan tidak semua anggota bisa hadir, jadi informasi yang disampaikan kurang efektif walaupun sudah dicatat dan disebarkan ke anggota yang lain.” (-D, 1 Periode, IMM-).

Tampak juga terdapat beberapa anggota ketika dimohon bantuan di luar kewajibannya namun ia tidak bersedia.

“Pernah waktu itu saya dijadikan perkap, tapi kan ya saya pengennya jadi humas atau konsumsi mas, terus pas saya ngelakuin itu ya saya ngerasa kaya berat banget. Jadinya saya ya ngelakuinnya setengah-setengah mas, kalau ada yang butuh bantuan ke saya ya saya kadang bantu ya kadang gak mas, soalnya tugas saya sudah banyak mas di perkap.”(-S 1 periode, DEMA F-).

Terdapat juga anggota organisasi yang mengikuti organisasi dikarenakan hanya ajakan teman maupun disuruh oleh orang tua mereka. Sehingga dalam menjalankan organisasi mereka kurang maksimal.

“Di organisasi ini saya baru satu periode mas, saya masuk di sini karena pengen ada kesibukan dan biar nambah temen mas, jadi ya kalau kegiatannya menurut saya kurang ya gak berangkat mas, tapi kalo seru pasti saya ikut.” (-F 1 periode, KMNU-).

“Saya masuk organisasi ini ya karena pengen gak dibilang kupu-kupu mas, soalnya orang tua nyuruhnya kayak gitu, saya ngerasa agak berat buat ngikutin tapi kan itu suruhan orang tua, ya saya ikut juga cuma setengah-setengah.” (-G 1 periode, HMPS X-).

Berdasarkan hasil yang didapat dari berbagai sumber (*preliminary* dan penelitian sebelumnya), bahwa terdapat kurangnya *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi, hal itu dipengaruhi oleh beberapa

faktor. *Organizational citizenship behavior* menurut Janghagir dkk., (2014), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya OCB diantaranya ialah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, persepsi peran, dan perilaku pemimpin. Sedangkan menurut Organ (2006) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi aspek yang berada dalam tiap diri individu, seperti komitmen, kepribadian, efikasi diri, kepemimpinan diri, motivasi, dan lain sebagainya. Sementara faktor eksternal mencakup elemen-elemen seperti gaya kepemimpinan, kejelasan peran, kepercayaan terhadap pimpinan, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang berada di luar individu.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* ialah *self leadership*. *Self leadership* merupakan perpaduan antara aspek kognitif dan perilaku yang melibatkan serangkaian proses untuk memengaruhi dan mengatur perilaku sendiri guna meningkatkan kinerja. Sejalan dengan penelitian Rivaldi, dkk. (2023), bahwa *self leadership* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan nilai sebesar 3,106 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,002 < 0,05$). Ini berarti bahwa dengan kemampuan *self leadership* yang baik, motivasi karyawan akan meningkat dan mereka akan lebih mampu untuk berkontribusi di luar lingkup tugas pekerjaan mereka. Menurut Suzana (2017) bahwa *self leadership* merujuk pada kemampuan individu untuk mengendalikan, memandu, memantau, dan menginspirasi diri sendiri untuk semakin mengembangkan diri menjadi personal

yang lebih baik dan mencapai tujuan yang diharapkan. Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan Bukhori (shahih Bukhori 844 dari Ibnu Umar), Rasulullah SAW bersabda bahwa setiap manusia merupakan seorang pemimpin. Seorang pemimpin tidak harus memimpin orang lain, namun bisa dimulai dengan memimpin diri sendiri, yang meliputi tanggung jawab terkait tugas dan kewajibannya.

Selain faktor internal, terdapat faktor eksternal yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, salah satunya ialah *role clarity*. Menurut Sartika (2016) *role clarity* juga merupakan faktor pendukung *organizational citizenship behavior* yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi di berbagai sektor. Sebagai contoh, dalam organisasi kemahasiswaan, terdapat beragam peran seperti ketua, sekretaris, bendahara, ketua bidang, dan anggota organisasi, yang masing-masing memiliki deskripsi pekerjaan yang berbeda-beda, yang akan mendukung kemajuan organisasi. *Role clarity* berfokus pada pemahaman yang jelas tentang tugas individu dalam suatu organisasi. Hal itu sejalan dengan penelitian Parhuship, dkk. (2020), yang mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *role clarity* sebesar 20,5%, yang berarti semakin jelas peran yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang rendah akan merasa peran terkait tugas pokok dan fungsi mereka masih kurang jelas.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *self leadership* dan *role clarity* dengan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi?.

B. Tujuan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan antara *self leadership* dan *role clarity* dengan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi.

C. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari dilaksanakan penelitian ini dibedakan menjadi dua, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyempurnakan dan menambah wawasan mendalam bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi organisasi dan industri yang berkaitan dengan *self leadership*, *role clarity* dan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Mahasiswa

Apabila hipotesis penelitian ini signifikan dan terbukti, diharapkan penelitian ini mampu memberikan wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa mengenai hubungan *self-leadership* dan *role clarity* dengan

organizational citizenship behavior, serta mampu untuk mempraktekkannya dalam kehidupan berorganisasi.

B. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perguruan tinggi terkait kebijakan dan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan *self leadership*, *role clarity*, dan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian mengenai hubungan *self leadership* dan *role clarity* terhadap *organizational citizenship behavior*, diharapkan dapat menjadi rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya mengenai *organizational citizenship behavior*.

D. Keaslian Penelitian

Tabel 1. *Literature Riview*

No.	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rivaldi, Ramdani Bayu Putra, Riri Putri Dika, Sitti Rizki Mulyani, Rio Andhika Putra	Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening	2023	Suzana (2017), mengatakan bahwa <i>self leadership</i> ialah kemampuan individu untuk mengendalikan, memandu, dan menginspirasi diri sendiri untuk berkembang menjadi personal yang lebih baik. Menurut Ramdani dkk., (2022) komitmen merupakan sikap individu yang mencerminkan loyalitas dalam kepatuhan memenuhi tugasnya serta tetap berusaha untuk mempertahankan organisasinya. Suzana (2017), <i>organizational citizenship behavior</i> merupakan suatu perilaku sukarela di tempat kerja yang melebihi tugas dan kewajiban kerja seseorang	Kuantitatif	Skala <i>Self leadership</i> , <i>Self Efficacy</i> , Komitmen Organisasi, dan <i>Organizational citizenship behavior</i>	Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam	<i>Self leadership</i> dan <i>Self efficacy</i> berdampak positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada pegawai. Namun, <i>self leadership</i> dan <i>Self efficacy</i> berdampak positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai yang sama, <i>Organizational citizenship behavior</i> berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai tersebut. <i>Self leadership</i> dan <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui <i>organizational citizenship behavior</i> pada pegawai.

2.	Munawaroh, Susan Febriantina, Aldinah Suro Lathifah	The Influence of Self Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Self-Efficacy as a Mediation Variable on Teachers of SMK Negeri Jakarta Pusat	2021	<i>Organizational citizen behavior</i> merupakan suatu tindakan atau kebiasaan yang dilakukan secara sukarela, bukan sebagai bagian dari tugas formal seorang pegawai. (Lestari & Ghaby, 2018) <i>Self leadership</i> merujuk pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dirinya sendiri, yang cenderung mendorong individu untuk bertindak secara mandiri dalam melakukan pekerjaan yang memberikan motivasi intrinsik, atau bahkan dalam menjalankan tugas yang tidak diinginkan namun diperlukan. (Putra & Sintaasih, 2018) Nurjanah (2019) menyatakan bahwa <i>self efficacy</i> adalah hasil dari interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan individu, pengalaman, dan pendidikan.	Kuantitatif	Skala likert, yang terdiri dari skala <i>Self-leadership</i> menggunakan (Houghton & Neck, 2002). Skala <i>Self-efficacy</i> menggunakan (Enochs & Riggs, 1990). Dan skala <i>Organizational citizenship behavior</i> menggunakan (Dipaola & Hoy, 2005), (da Neves, 2009).	Sampel penelitian berjumlah 225 guru yang populasinya seluruh guru SMK Negeri di Jakarta Pusat	<i>Self leadership</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> , <i>self leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self efficacy</i> , dan <i>self leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> dengan <i>self efficacy</i> sebagai mediasi.
3.	Austin	Pengaruh	2020	Semangat kerja didefinisikan	Kuantitatif	Data dalam	Sampel dalam	Semangat kerja, kejelasan peran, dan lingkungan kerja

	Alexander Parhusip, Vibi Alamsyah, Muhammad Fathur Rahman	Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Potensi Utama		oleh Moekijat (Tohardi, 2002) sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan keras untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Suwandi (2004), peran adalah bertindak sesuai dengan harapan masyarakat, norma, keluarga, dan lainnya. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.		penelitian ini menggunakan kuisioner tentang semangat kerja, kejelasan peran, lingkungan kerja dan kinerja	penelitian ini adalah 150 pegawai yang bekerja di Universitas Potensi Utama Medan.	memengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi semangat kerja karyawan maka semakin baik kinerjanya, kejelasan peran juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Mohit Yadav dan Anil Kumar	An Indian Outlook on Role Clarity, Organizational Citizenship Behavior, and Gender Relationship Multiple Group Confirmatory	2017	Organ (1988) menyatakan bahwa <i>organizational citizenship behavior</i> adalah perilaku individu yang bertindak secara sukarela di luar pekerjaan atau tanggung jawab formal mereka, yang secara keseluruhan mendorong operasi organisasi yang efektif dan	Kuantitatif	<i>Role Ambiguity: Role clarity Questionnaire</i> oleh Udai Pareek (2002), Skala OCB oleh Podsakoff, Mac Kenzie, Moorman, and Fetter (1990),	Sampel penelitian ini terdiri dari 320 karyawan dari perusahaan negeri dan swasta di India	Hasil menunjukkan <i>role clarity</i> berhubungan positif dengan semua dimensi <i>organizational citizenship behavior</i> . Dari lima dimensi, empat dimensi menunjukkan tanda-tanda moderasi <i>gender</i> ; perempuan mendapat skor lebih tinggi dalam hubungan <i>role clarity</i> dengan <i>altruisme</i> ,

		Factor Analysis (MGCFA) Approach		efisien. Kejelasan peran menurut Shoemaker (1999) adalah konsep dimana praktik menentukan prioritas dilakukan bersamaan dengan penugasan pelatihan yang sesuai untuk hal itu. Hal ini meyakinkan seseorang tentang apa yang diharapkan dari pekerjaannya.		Untuk gender, diukur dengan menggunakan skala kategori 2 poin		<i>courtesy</i> , dan <i>conscientiousness</i> , dan laki-laki menunjukkan hubungan <i>role clarity</i> dengan <i>civic virtue</i> yang lebih tinggi
5.	Iik Sartika	Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di Pelayanan Kasir Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban	2016	<i>Organizational citizenship behavior</i> adalah perilaku seseorang yang memenuhi syarat pekerjaan di tempat kerja, seperti menolong orang lain, peduli, patuh pada aturan, dan rela melakukan tugas tambahan di tempat kerja. (Organ, 1995)	Deskriptif <i>cross sectional</i>	Lembar observasi dan kuesioner	Unit kasir di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban, yang terdiri dari 5 karyawan sebagai responden	Aktivitas <i>Organizational citizenship behavior</i> pada kasir Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban masih mengalami kendala. Dua karyawan memiliki OCB yang tinggi, sementara tiga karyawan lainnya memiliki OCB yang rendah. Faktor-faktor yang memengaruhi keberadaan OCB di layanan kasir Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban meliputi kejelasan peran, kepemimpinan, dorongan motivasional, komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan karakteristik

								individu.
6.	Eva Rachmawati, Siti Mujanah, Wiwik Retnaningsih	Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya	2018	<i>Self leadership</i> adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Neck dan Houghton, 2006). Daniel Goleman (2007), mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan untuk memahami orang lain dan memahami bagaimana mereka bereaksi terhadap berbagai situasi sosial. Kemampuan karyawan, menurut Robbins dan Judge (2008), adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam konteks pekerjaan tertentu. Komitmen organisasional, seperti yang dijelaskan oleh Meyer dan Allen (Hayati, 2013), mencakup sikap karyawan yang tercermin dalam konsistensi kehadiran,	Kuantitatif	Kuisisioner dengan skala likert	Sampel penelitian berjumlah 80 karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya.	<i>Self leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan kecerdasan sosial dan kemampuan pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan diri, kecerdasan sosial, dan kemampuan karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berdampak signifikan pada Pegawai kinerja Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Surabaya.

				<p>rasa bangga terhadap pekerjaan, kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi, dan kontribusi terhadap kelancaran operasional organisasi. Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2013), adalah pencapaian atau hasil kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.</p>				
7.	Gendon Barus	Menakar Kemampuan Self Leadership Mahasiswa Assessing Student's Self Leadership Ability	2022	<p>Kepemimpinan diri memberdayakan individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Neck & Houghton, 2006).</p>	Kuantitatif deskriptif	Skala semantic differential 6 grade	Subjek penelitian melibatkan 210 mahasiswa Angkatan 2017, 2018, 2019, dan 2020 Prodi BK USD Semester Genap TA 2020/2021	Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar subjek telah mencapai skor kemampuan <i>self leadership</i> pada kategori tinggi, namun tidak terdapat perbedaan signifikan kemampuan <i>self leadership</i> mereka antar angkatan.
8.	Romaita, Adi Rahmat, dan Ali	Kepemimpinan Altruistik Kepala Desa	2022	<p><i>Organizational citizenship behavior</i> adalah perilaku karyawan yang bersifat</p>	Kuantitatif asosiatif	OCB menggunakan skala Podsakoff	Sampel dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki dampak

	Asfar	Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepercayaan pada Pemimpin Sebagai Mediasi		sukarela dan tidak dipaksa untuk melakukan sesuatu yang memajukan kepentingan organisasi. (Organ, dkk., 2006) Kepemimpinan altruistik ialah model kepemimpinan yang mampu menunjukkan perhatian dan berkorban untuk kesejahteraan bawahannya, menempatkan kepentingan bawahan mereka di atas mereka sendiri (Abdillah dkk., 2020)		dan Mac Kenzie (1997). Kepemimpinan Altruistik menggunakan skala empat poin yang dikembangkan oleh Barbuto dan Wheeler (2006)	pegawai di lingkungan kantor desa di Tanah Putih Riau, yang berjumlah 200 orang dengan masa kerja minimal 1 tahun.	positif namun tidak signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , Sementara itu, kepemimpinan altruistik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepercayaan pada pemimpin. Kepercayaan pada pemimpin juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , Selain itu, kepercayaan pada pemimpin dapat berperan sebagai penghubung yang efektif dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan altruistik dan <i>organizational citizenship behavior</i> .
9.	Baso Intang Sappaile, Rival Pahrijal	Hubungan antara Self-Leadership dan Penyesuaian Akademik pada Mahasiswa Baru : Tinjauan Terhadap Strategi Self-	2023	Kepemimpinan diri merujuk pada kemampuan individu untuk mengontrol dan mengarahkan pikiran, emosi, dan tindakan mereka sendiri demi mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan (Hill, 2020). Perundungan merupakan	Campuran	Wawancara dan kuisioner menggunakan skala dan item yang telah divalidasi yang mengukur berbagai aspek kepemimpinan	Sampel untuk penelitian ini terdiri dari mahasiswa baru yang terdaftar di salah satu universitas di Kota	Analisis kualitatif dari wawancara mengungkapkan tema-tema yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan diri dan dampak positifnya pada adaptasi akademik telah diperhatikan. Penelitian kuantitatif menunjukkan hubungan positif yang

		Leadership dan Dampaknya pada Prestasi Akademik		masalah yang mempengaruhi kesejahteraan dan pertumbuhan siswa di lingkungan sekolah. Ini melibatkan tindakan agresif yang terus-menerus, yang dilakukan oleh satu individu atau lebih dengan tujuan untuk menyakiti atau mengintimidasi orang lain.		diri, penyesuaian akademik, dan prestasi akademik.	Bandung.	signifikan antara kepemimpinan diri dan adaptasi akademik, serta prestasi akademik. Temuan ini menyoroti pentingnya keterampilan kepemimpinan diri dalam membantu kesuksesan adaptasi akademik dan meningkatkan kinerja akademik di antara mahasiswa baru.
10.	Makesh Gopalakrishnan dan Ajish Abu	Role Clarity, Perceived Cohesion and Felt Responsibility as Antecedents of Altruism and Conscientiousness among College Teachers in Kerala	2023	OCB adalah komitmen sukarela karyawan terhadap organisasi di mana ia melakukan upaya di luar kewajiban kontraknya dan tidak ada imbalan tertentu (Smith dkk., 1983). Altruisme merupakan tindakan pengorbanan dengan maksud membantu orang lain (Pavlenkov dkk., 2015) <i>Conscientiousness</i> dimana karyawan terlibat dalam kreativitas atau inovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Mereka juga bertahan dengan antusias	Kuantitatif	<i>Role clarity</i> menggunakan skala yang diadaptasi dari Rizzo dkk. (1970). <i>Cohesion responsibility</i> diukur menggunakan skala berdasarkan Bollen dan Hoyle (1990) <i>Felt responsibility</i> diukur menggunakan skala yang diadopsi dari	Penelitian ini dilakukan di antara para dosen perguruan tinggi sarjana dan pascasarjana di Kerala, yang berjumlah 354 orang	<i>Cohesion</i> dan <i>felt responsibility</i> secara signifikan memprediksi <i>altruisme</i> , namun pengaruh <i>role clarity</i> terhadap <i>altruisme</i> tidak signifikan. pengaruh <i>cohesion</i> , <i>felt responsibility</i> dan <i>role clarity</i> terhadap <i>conscientiousness</i> adalah signifikan.

				<p>dan mengambil tanggung jawab ekstra (Podsakoff dkk., 2000).</p> <p>Kejelasan peran adalah tingkat dimana seorang karyawan yakin tentang bagaimana pekerjaan harus dilakukan (Shoemaker, 1999).</p>		<p>Pearce dan Gregersen (1991) dan Bishop dkk. (2005).</p> <p><i>Altruisme</i> dan <i>conscientiousness</i> diukur berdasarkan skala yang dikembangkan oleh Podsakoff dkk. (1990).</p>		
--	--	--	--	---	--	--	--	--

Berikut merupakan penjelasan mengenai poin-poin keaslian penelitian :

1. Keaslian Topik

Topik pada penelitian ini adalah hubungan *self leadership* dan *role clarity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya mengenai *organizational citizenship behavior*. Rivaldi dkk., (2023) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Self leadership* Dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan *Organizational citizenship behavior* Sebagai Variabel *Intervening*”. Mohit Yadav dan Anil Kumar (2017) meneliti mengenai “*An Indian Outlook on Role clarity, Organizational citizenship behavior, and Gender Relationship Multiple Group Confirmatory Factor Analysis (MGCFA) Approach*”. Iik Sartika (2016) meneliti mengenai “*Organizational citizenship behavior (OCB) Karyawan di Pelayanan Kasir Rumah Sakit Nadhatul Ulama Tuban*”. Dapat dikatakan sejauh ini, hanya penelitian ini yang membahas *self leadership*, *role clarity*, dan *organizational citizenship behavior* pada satu topik penelitian.

2. Keaslian Teori

Bedasarkan penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan kesamaan dalam *grand theory* pada variabel *organizational citizenship behavior*, seperti penelitian yang dilakukan oleh Romaita dkk. (2022), Yadav dan Kumar (2017), Iik Sartika (2016) berdasarkan teori dari Organ (2006). Pada penelitian sebelumnya mengenai variabel *self leadership* memiliki kesamaan *grand theory* dengan penelitian yang dilakukan oleh Barus (2022)

yaitu berdasarkan teori dari Neck & Houghton, (2006). Pada penelitian sebelumnya mengenai variabel *role clarity* memiliki kesamaan *grand theory* dengan penelitian yang dilakukan Parhusip dkk., berdasarkan teori dari Suwandi, (2004).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang sudah dikembangkan sebelumnya, pada variabel *organizational citizenship behavior* menggunakan skala *Organizational citizenship behavior* yang berdasarkan teori dari Organ yang telah dimodifikasi berdasarkan hasil adaptasi Muthalib (2020). Pada variabel *self leadership* menggunakan skala *Self leadership* berdasarkan teori Neck & Houghton, yang telah dimodifikasi berdasarkan hasil adaptasi Barus (2022). Pada variabel *role clarity* menggunakan skala *Role clarity* berdasarkan teori Suwandi yang dimodifikasi oleh Parhusip dkk.,(2020).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, karakteristik responden yang digunakan adalah mahasiswa S1 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang aktif berorganisasi (baik organisasi intra maupun ekstra kampus), usia 18-25 tahun, laki-laki dan perempuan. Berbeda dengan karakteristik yang digunakan oleh (Rivaldi dkk., 2023) yaitu dengan menggunakan pegawai sebagai subjek penelitian. Pada penelitian Sappaile & Pahrijal (2023) yang menggunakan subjek mahasiswa baru. Penelitian Munawaroh dkk., (2022) yang menggunakan subjek dengan kriteria guru, serta pada penelitian Fitriani dkk., (2023) yang menggunakan subjek dengan kriteria dosen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self leadership* dan *role clarity* dengan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa yang berorganisasi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selain itu, jika ditinjau dari hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung secara terpisah, diperoleh hasil penelitian, sebagai berikut; pada variabel *self leadership* terdapat hubungan signifikan dengan variabel *organizational citizenship behavior* dimana semakin tinggi *self leadership* yang dimiliki mahasiswa, maka akan semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* yang dimiliki, namun hal itu tidak menjamin anggota organisasi tersebut mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, begitupun sebaliknya. Pada variabel *role clarity* juga terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel *organizational citizenship behavior* dimana semakin tinggi *role clarity* yang dimiliki mahasiswa, maka akan semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* yang dimiliki, begitupun sebaliknya.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self leadership* dan *role clarity* dengan *organizational citizenship behavior*. Mahasiswa yang mengikuti organisasi intra maupun ekstra kampus perlu memperhatikan lebih lanjut mengenai *organizational*

citizenship behavior dalam menjalaninya, yang mana hal tersebut dapat menjadi strategi yang tepat pada diri masing-masing mahasiswa sehingga dalam proses pengerjaan tugas dapat dikerjakan secara efisien dan tepat.

Selain itu, mahasiswa juga perlu untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dari *organizational citizenship behavior* sendiri seperti dalam konteks penelitian ini adalah *self leadership* (sebagai faktor internal) dan *role clarity* (sebagai faktor eksternal) yang mana keduanya dapat memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Dengan semakin paham mengenai konsep dari keterkaitan antara *self leadership* dan *role clarity* dengan *organizational citizenship behavior*, maka akan semakin mempermudah mahasiswa yang berorganisasi dalam penyelesaian tugas dalam organisasi.

2. Perguruan Tinggi

Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat memberikan perhatian lebih mengenai *organizational citizenship behavior* seperti memberikan seminar, psikoedukasi, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang membahas terkait hal tersebut yang mana dalam kegiatan tersebut mahasiswa diberikan pemahaman pentingnya penerapan *organizational citizenship behavior* dalam proses berorganisasi, khususnya untuk seorang pemimpin organisasi sebagai pedoman atau gambaran dalam mengelola organisasi.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, hasil temuan dari penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam mengkaji persoalan terkait dengan *organizational citizenship behavior* dengan mempertimbangkan faktor-faktor

lainnya yang dapat mempengaruhi. Dalam melakukan penelitian baru dengan topik yang sama, dapat mengganti atau menambahkan variabel-variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini (*self leadership* dan *role clarity*), tidak hanya variabel yang bersifat organisasional dan personal saja, namun bisa menambahkan variabel yang bersifat relasional. Dengan menambah variabel-variabel baru lainnya yang akan memperluas pengkajian mengenai topik *organizational citizenship behavior*. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda dari penelitian ini yang dapat memperkaya topik dari *organizational citizenship behavior*. Peneliti selanjutnya juga dapat meninjau dari sisi demografi yang lebih luas sesuai dengan kondisi subjek penelitian sehingga data yang diperoleh tidak hanya melihat hubungan antar variabel saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2010). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Al-Bukhari, Abu Abdillah Muhammad bin Ismail. *Ensiklopedia Hadits; Shahih Al-Bukhari I*. Terj. Masyar dan Muhammad Suhadi, Jakarta: Almahira.
- Arfiani, E. (2023). Self Leadership dalam Membangun Kepercayaan Diri Siswa Melayu di SMPN 5 Sanggau. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2).
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of The Executive* (1st ed.). Oxford University Press.
- Barus, G. (2022). Menakar Kemampuan Self leadership Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan*, 15(1), 62–74. <https://doi.org/10.51212/jdp.v15i1>
- Braxton, J. M., Jones, W. A., Hirschy, A. S., & Hartley Iii, H. V. (2008). The role of active learning in college student persistence. *New Directions for Teaching and Learning*, 2008(115), 71–83. <https://doi.org/10.1002/tl.326>
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75–90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Fielding, N. (1996). Bias in criminological research. *Journal of Forensic Psychiatry*, 7(1), 5–14. <https://doi.org/10.1080/09585189608409913>
- Fitriani, D. (2023). Determinan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Hubungan Servant Leadership Terhadap Berbagi Pengetahuan. *JUTI UNISI*, 7(1), 31–42. <https://doi.org/10.32520/juti.v7i1.2612>
- Gay, L. R., Mills, G., & Airasian, P. W. (2009). *Educational research: Competences for analysis and application* (9th ed.). (9th ed.). Upper Saddle River, N. J.
- Gopalakrishnan, M., & Abu, A. (2023). Role clarity, perceived cohesion and felt responsibility as antecedents of altruism and conscientiousness among college teachers in Kerala. *Rajagiri Management Journal*, 18(1), 56–72.
- Handayani, P. W., Wiyanti, S., & Asrowi. (2016). Implementasi Bimbingan Self Confidence untuk Meningkatkan Self Leadership Siswa Sekolah Dasar. *CONSILIUM: Jurnal Program Studi Bimbingan dan Konseling*, 4(1), 41–47.

- Hertanto, Eko. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Metodologi Penelitian*.
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Charlotte, B. (2004). *SPSS Explained*.
- Hulukati, W., & Djibrán, Moh. R. (2018). Analisis Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling Teori Dan Praktik)*, 2(1), 73–80. <https://doi.org/10.26740/bikotetik.v2n1.p73-80>
- Husniati, R., & Pangestuti, D. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat indonesia*, 1(1), 234–242.
- Indonesia. 2012. *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. Lembaran RI Tahun 2012, No. 12. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Iswari, J. D., & Partina, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *CAKRAWANGSA BISNIS*, 2(2), 157–172.
- Ivantoro, D., & Barus, G. (2017). Peningkatan Karakter Self Leadership Melalui Layanan Bimbingan Klasikal Dengan Pendekatan Experiential. *Proceeding Seminar dan Lokakarya Nasional Revitalisasi Laboratorium dan Jurnal Ilmiah dalam Implementasi Kurikulum Bimbingan dan Konseling Berbasis KKN*.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2014). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85.
- Kotze, M. (2018). How job resources and personal resources influence work engagement and burnout. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 148–164. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-05-2017-0096>
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J., & Li, W. (2005). *Applied linear statistical models* (5th ed). McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi Offset.
- Manz, C., & Sims, H. (2001). *The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves*. Koehler Publishers, Inc.
- Mukherjee, A., & Malhotra, N. (2006). Does role clarity explain employee-perceived service quality?: A study of antecedents and consequences in call centres. *International Journal of Service Industry Management*, 17(5), 444–473. <https://doi.org/10.1108/09564230610689777>

- Munawaroh, Febriantina, S., & Lathifah, A. S. (2022). The Influence of Self Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Self-Efficacy as a Mediation Variable on Teachers of SMK Negeri Jakarta Pusat. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 5(2), 149–158. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.05.02.14>
- Murad, A., & Menanti, A. (2022). Motif Organizational Citizenship Behavior Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan. *School Education Journal PGSD FIP UNIMED*, 12(1), 32–39. <https://doi.org/10.24114/sejpgsd.v12i1.35344>
- Muthalib, M. F. (2020). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa UNISSULA*. Universitas Islam Sultan Agung. <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/15814>
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7. ed., Pearson new internat. ed). Pearson.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Organ, D. W. (2006). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal*, 2(1), 1–14.
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 05(02), 1–10.
- Rahman, S., Nasir, H. M., & Handayani, S. (2007, July 26). *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis Dan Kinerja Manajerial*. Simposium Nasional Akuntansi X, Universitas Hasanuddin Makassar.

- Ramadhan, B., Ardiansyah, M., & Faridah. (2022). *Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar*. Universitas Negeri Makassar. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/23585>
- Rivaldi, Dika, R. P., Putra, R. B., Mulyani, S. R., & Putra, R. A. (2023). Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 231–242.
- Romaita, Rahmat, A., & Asfar, A. (2022). Kepemimpinan Altruistik Kepala Desa Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepercayaan pada Pemimpin Sebagai Mediasi. *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan)*, 4, 97–112.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Kuryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Sappaile, B. I., & Pahrijal, R. (2023). Hubungan antara Self-Leadership dan Penyesuaian Akademik pada Mahasiswa Baru: Tinjauan Terhadap Strategi Self-Leadership dan Dampaknya pada Prestasi Akademik. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 1(03), 173–180. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v1i03.424>
- Sartika, I. (2016). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Di Pelayanan Kasir Rumah Sakit Nahdlatul Ulama. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 7(4), 188–196.
- Sawyer, J. E. (1992). Goal and process clarity: Specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 77(2), 130–142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.2.130>
- Shoemaker, D. W. (1999). Utilitarianism and Personal Identity. *The Journal of Value Inquiry*, 33(2), 183–199. <https://doi.org/10.1023/A:1004400627563>
- Sudarman, Paryati. (2004). *Belajar Efektif Di Perguruan Tinggi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV ALFABETA.
- Sukirman, Silvia. (2004). *Tuntunan Belajar di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Pelangi Cendekia.
- Suwandi. (2004). *Pengaruh Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Kepala Sub Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur*. Universitas Airlangga.

Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal LOGIKA*, 19(1), 42–50.

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.

UIN SUKA. 2014. *Statuta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.

Yadav, M., & Kumar, A. (2017). An Indian Outlook on Role Clarity, Organizational Citizenship Behavior, and Gender Relationship: Multiple Group Confirmatory Factor Analysis (MGCFA) Approach. *Jindal Journal of Business Research*, 6(1), 63–75.
<https://doi.org/10.1177/2278682117700941>

