

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DITINJAU DARI JENIS  
KELAMIN PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh :

**M. DANILO  
NIM. 170901120**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2021**

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DITINJAU DARI JENIS  
KELAMIN PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA UIN AR-  
RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Oleh :**

**M. Danilo  
NIM. 170901120**

**Disetujui Oleh :**

**AR - RANIRY**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

  
**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog**  
**NIP. 197609122006041001**

  
**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
**NIDN. 2009028201**

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DITINJAU DARI  
JENIS KELAMIN PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai  
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Diajukan Oleh:**

**M. Danilo  
NIM. 170901120**

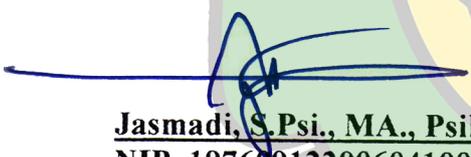
Pada Hari/Tanggal:

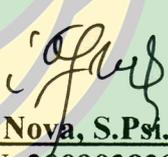
Rabu, 27 Juli 2021  
17 Dzuhijjah 1442 H

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

**Ketua,**

**Sekretaris,**

  
**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog**  
NIP. 197609122006041001

  
**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
NIDN. 2009028201

**Penguji I,**

**Penguji II,**

  
**Saffrilsyah, S.Ag, M.Si**  
NIP. 197004201997031001

  
**Ida Fitria, S.Psi., M.Sc**  
NIDN. 2025058801

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**



  
**Dr. Salami, MA**  
NIP. 196512051992032003

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : M. Danilo

NIM : 170901120

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 27 Juli 2021  
Yang Menyatakan ,



M. Danilo

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Uin Ar-Raniry Banda Aceh”**. Shalawat dan salam mari sama-sama kita doakan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan serta merupakan pembimbing I dan Penasehat Akademik yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag., sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry. Serta merupakan Penguji Komprehensif peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.
6. Bapak Barmawi, S.Ag M.Si selaku Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan selaku penguji I pengganti peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Ida Fitria., S.Psi., M.Sc selaku Penguji Komprehensif dan penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
9. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si selaku penguji II pengganti peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi
10. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.

11. Teristimewa kepada keluarga besar penulis, Almarhum Abah dan Ibu yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang, Alm. Rusbandi, Ibu saya Safni Melly S.Pd, Kedua Abang saya Bripka Boy Sandi dan Rio Rahmat S.Pd serta keempat kakak saya Ns. Dessy Meliandi S.Kep, Sri Bunga Melvi Sandi., Amd., Kep, Anggi Andika., Amd. Keb, dan Melda Riska Yana dan adik saya M. Wilvan yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
12. Terima kasih kepada sahabat sahabat seperjuangan saya yaitu Meli Ana Silfia, Rifail Sauni, Lias Ariga, Zulfahmi Andi, Asti Apriliani, Fajar Mukti, Elfira Caramoy, Ruhul Fida, Della Saphira, Zahrah Melati, Nurul Husna, Devi Padiana, Ela Oktavia, Dina Tanzila, Sri Wahyu Novida, Cut Nadia Riski, Arsila Rizqa, Renaldy Saputra serta Grup KRS 2017 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu karena memberikan dukungan dan melewati masa sulit dan senang bersama.
13. Terima kasih kepada teman-teman yang berjuang bersama semasa perkuliahan yaitu teman leting 2017 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
14. Terima kasih kepada seluruh anggota ormawa di lingkungan UIN Ar-Raniry yang sudah berjasa mengisi menyebarkan kuesioner kepada anggotanya

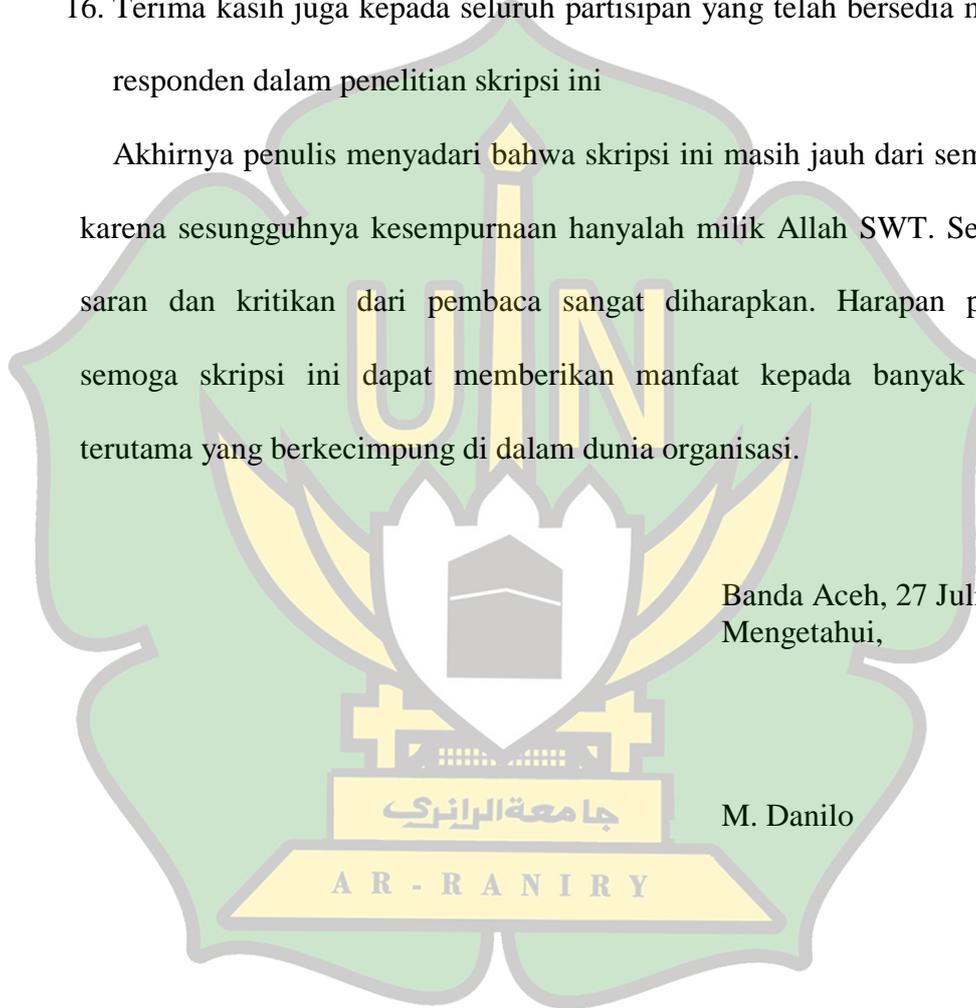
15. Terimakasih juga kepada sahabat-sahabat Rumah Sewa Squad yaitu Mustafa Handika, Doly Siregar, Jaylani, Mawardi karena memberikan dukungan dan melewati telah masa sulit dan senang bersama dalam menjalankan hidup sebagai anak perantauan.

16. Terima kasih juga kepada seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama yang berkecimpung di dalam dunia organisasi.

Banda Aceh, 27 Juli 2021  
Mengetahui,

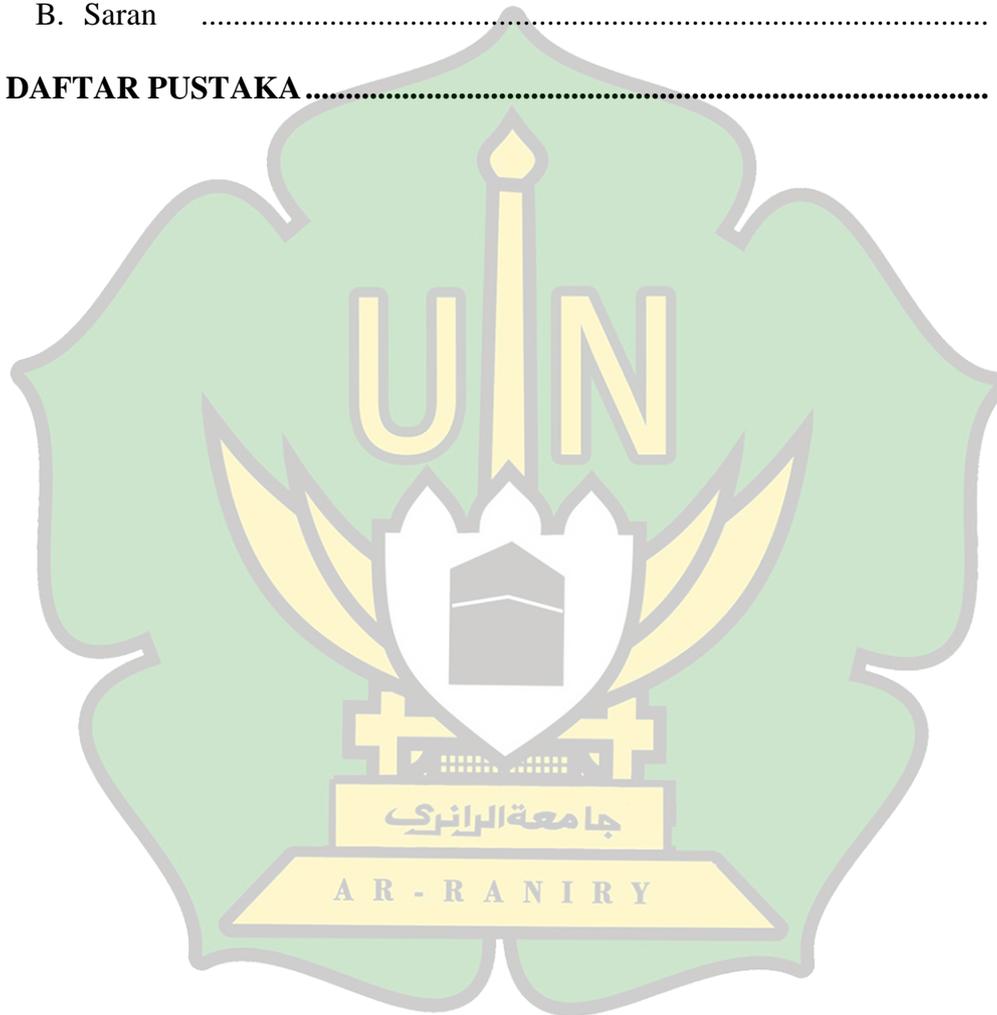
M. Danilo



## DAFTAR ISI

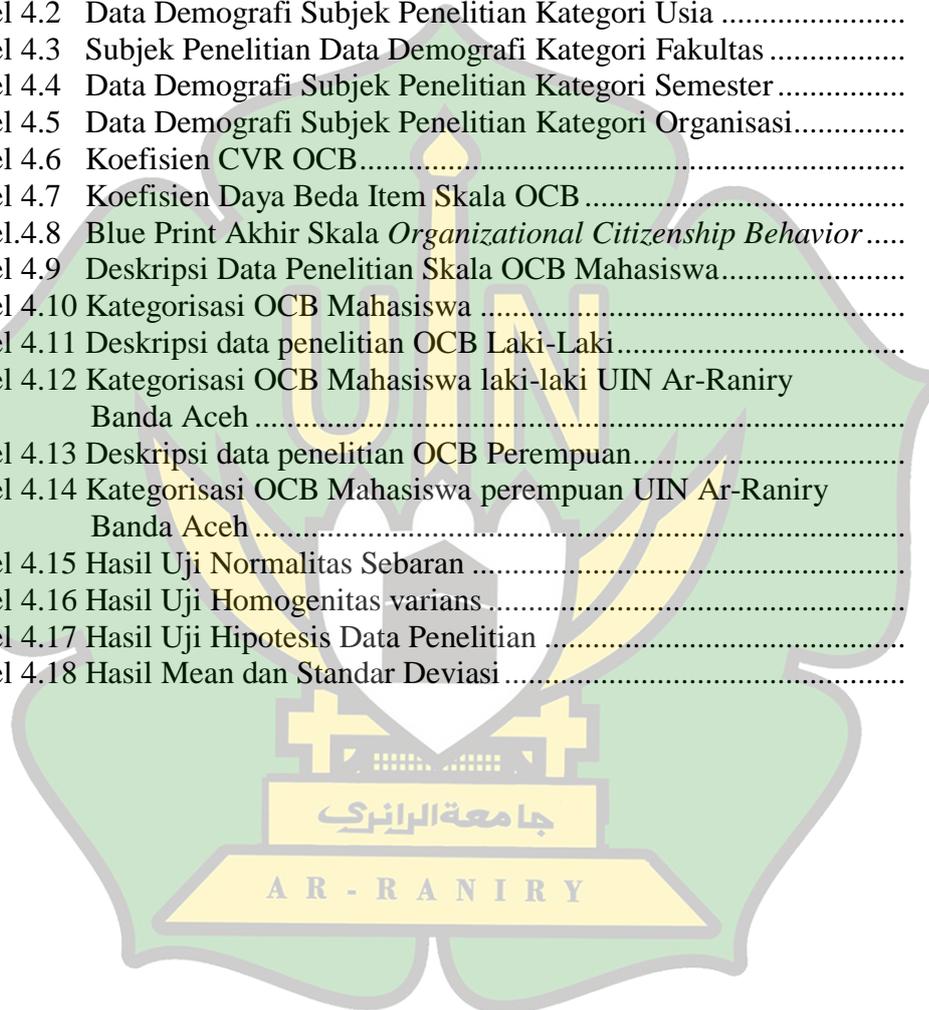
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>ivv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>LEMBAR GAMBAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xivv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A.Latar Belakang Masalah .....	1
B.Rumusan Masalah.....	9
C.Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E.Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	13
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	13
2. Aspek-Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	14
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	17
B. Jenis Kelamin .....	23
1. Pengertian Jenis Kelamin .....	23
2. Penentuan Jenis Kelamin.....	24
3. Peran dan karakteristik laki-laki maupun perempuan .....	24
C. Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Jenis Kelamin .....	26
D. Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	30
D. Subjek Penelitian .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Pengolahan dan Analisa Data .....	38

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian.....	41
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	45
C. Hasil Penelitian.....	49
D. Pembahasan.....	55
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>



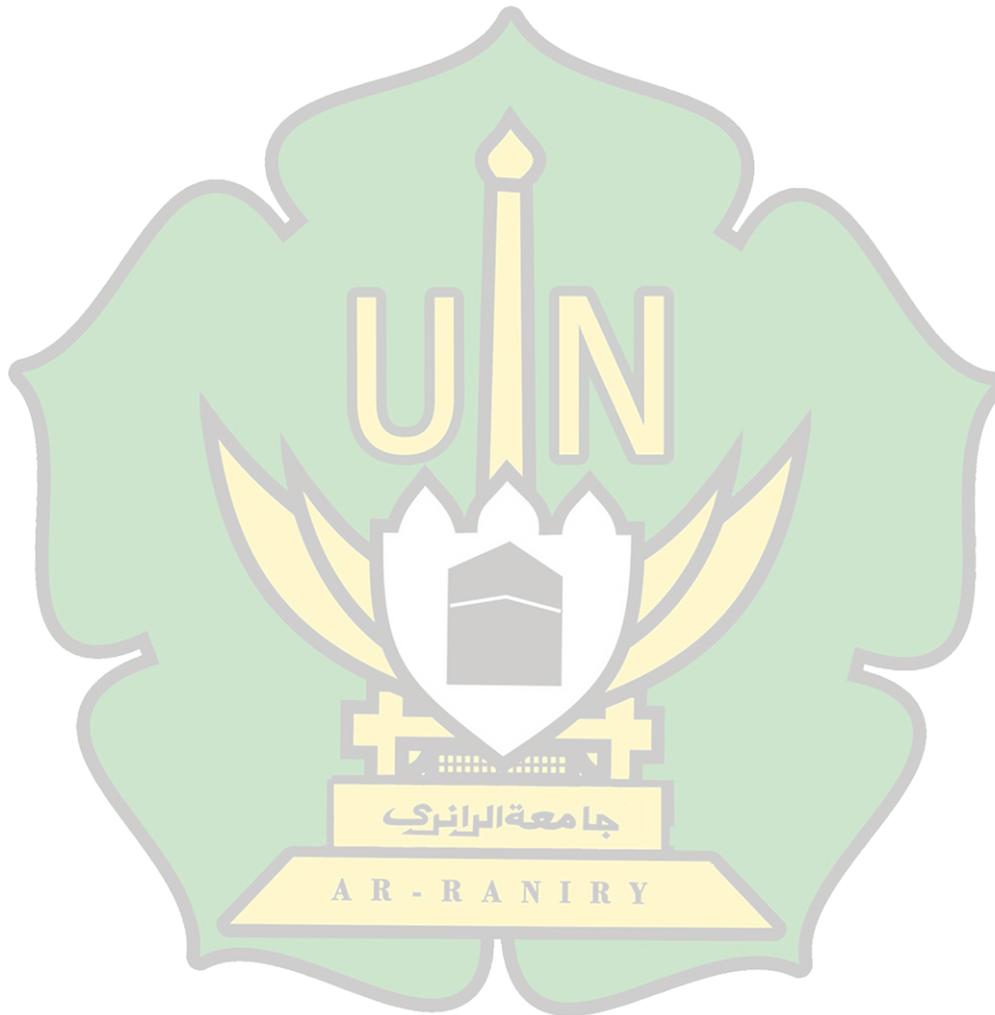
## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Populasi Mahasiswa Aktif Organisasi.....	30
Tabel 3.2	Skor Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	32
Tabel 3.3	Blue Print Akhir Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	34
Tabel 3.4	Tabel Pengkodean Jenis Kelamin .....	34
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia .....	41
Tabel 4.3	Subjek Penelitian Data Demografi Kategori Fakultas .....	42
Tabel 4.4	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Semester .....	43
Tabel 4.5	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Organisasi.....	44
Tabel 4.6	Koefisien CVR OCB.....	46
Tabel 4.7	Koefisien Daya Beda Item Skala OCB .....	47
Tabel.4.8	Blue Print Akhir Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	48
Tabel 4.9	Deskripsi Data Penelitian Skala OCB Mahasiswa.....	49
Tabel 4.10	Kategorisasi OCB Mahasiswa .....	50
Tabel 4.11	Deskripsi data penelitian OCB Laki-Laki.....	51
Tabel 4.12	Kategorisasi OCB Mahasiswa laki-laki UIN Ar-Raniry Banda Aceh .....	51
Tabel 4.13	Deskripsi data penelitian OCB Perempuan.....	51
Tabel 4.14	Kategorisasi OCB Mahasiswa perempuan UIN Ar-Raniry Banda Aceh .....	52
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	53
Tabel 4.16	Hasil Uji Homogenitas varians .....	53
Tabel 4.17	Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian .....	54
Tabel 4.18	Hasil Mean dan Standar Deviasi.....	54



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka konseptual ..... 27



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Penelitian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Lampiran 2	Tabulasi Penelitian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Lampiran 3	Hasil Penelitian
Lampiran 4	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar Raniry tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	SK Kepengurusan Organisasi
Lampiran 7	Riwayat Hidup



**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DITINJAU DARI  
JENIS KELAMIN PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**ABSTRAK**

Mahasiswa yang mengikuti organisasi dilatih untuk mampu merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengendalikan apa yang mereka kerjakan dengan sesama anggota organisasi lainnya. Maka di situasi seperti ini seorang anggota organisasi kemahasiswaan harus memiliki sikap dan perilaku sukarela dalam beraktivitas menjalankan organisasi atau yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparasi. Alat ukur penelitian ini yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* dan angket jenis kelamin. Jumlah populasi adalah sebanyak 4.095 mahasiswa aktif organisasi dengan jumlah sampel sebanyak 370. Pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan *OCB* pada pengurus organisasi mahasiswa laki-laki (Mean = 97,5; SD = 11,1) dan *OCB* pada pengurus organisasi mahasiswa perempuan (Mean = 99,5; SD = 10,8)  $t = 1,106$ ,  $p = 0.270$  hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *OCB* pengurus organisasi laki-laki maupun perempuan.

**Kata Kunci :** *Organizational Citizenship Behavior, Jenis Kelamin, Mahasiswa UIN Ar-Raniry*

A R - R A N I R Y

## **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR REVIEWING FROM GENDER IN STUDENT ORGANIZATIONAL MANAGERS OF UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

### **ABSTRACT**

Students who joined the organization are trained to be able to plan, organize, implement, and control what they do with their fellow members of the organization. In a situation like this, a member of student organization must have voluntary attitudes and behavior in running the organization or what is known as organizational citizenship behavior. The purpose of this study was to determine whether there were differences in Organizational Citizenship Behavior (OCB) in terms of gender in the Student Organization Management at UIN Ar-Raniry Banda Aceh. This study used a quantitative approach with a comparative method. The measuring instrument of this research is Organizational Citizenship Behavior scale. The total population is 4,095 active students in the organization, total sample is 370. Sampling method was simple random sampling technique. The results showed OCB on male student organization administrators (Mean = 97.5; SD = 11.1) and OCB on female student organization administrators (Mean = 99.5; SD = 10.8)  $t = 1.106$ ,  $p = 0.270$  this indicated that there is no significant differences between male and female organizational members.

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Gender, UIN Ar-Raniry*

جامعة الرانيري  
AR - RANIRY

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekelompok orang-orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi dan manajemen, kajian mengenai organisasi sering disebut studi organisasi (*organizational studies*), perilaku organisasi (*organizational behavior*), atau analisis organisasi (*organizational analysis*) (Marliani, 2015).

Jenis-jenis organisasi dilihat dari aspek koresmian terdiri dari dua jenis yaitu organisasi formal dan organisasi informal. Organisasi formal apabila kegiatan dilakukan oleh beberapa orang yang tergabung dalam suatu kelompok secara sadar dikoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang yang tergabung dalam kelompok itu mempunyai struktur organisasi yang jelas. Organisasi informal, organisasi disusun secara bebas dan spontan dan keanggotaannya diperoleh secara sadar atau tidak sadar, selain itu jenis organisasi yang lainnya yaitu organisasi kemahasiswaan (Hidayat, 2015).

Berdasarkan Kepmen Dikbud nomor :155/U/1998 tentang pedoman umum organisasi kemahasiswaan organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam proses pendidikan di perguruan tinggi. Keberadaan organisasi mahasiswa merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan, peningkatan kecendekiawan, integritas kepribadian, menanamkan sikap ilmiah, dan pemahaman tentang arah profesi dan

sekaligus meningkatkan kerjasama serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan (Menteri et al., 1998).

Kegiatan penyelenggaraan organisasi dapat menumbuhkan sifat-sifat yang positif, seperti perhatian terhadap masyarakat dan lingkungan alam, berakhlak mulia, jujur, kritis, inovatif, bertanggung jawab dan loyal sehingga secara bertahap dapat menyelesaikan permasalahan yang ada, tentunya hal ini akan meningkatkan kualitas kepemimpinan bangsa. Mahasiswa dilatih untuk mampu merencanakan (*planning*), mengatur (*organizing*), melaksanakan (*actuating*), dan mengendalikan (*controlling*) apa yang mereka kerjakan. Maka di situasi seperti ini seorang anggota organisasi kemahasiswaan harus memiliki sikap dan perilaku sukarela dalam beraktivitas dan menjalankan organisasi atau yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (Hadijaya, 2015).

Konsep *organizational citizenship behavior* (*OCB*) pertama kali dibahas dalam literatur penelitian organisasi Pada awal 1980-an, Robbins (dalam Ahdiyana, 2010). menekankan bahwa *OCB* adalah perilaku pilihan, dalam artian bukan menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, tetapi perilaku ini sangat mendukung fungsinya Efektivitas organisasi. Menurut Organ, (dalam Ahdiyana, 2010). *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seorang bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih berdasarkan pada nilai sukarela dan senang hati, perilaku ini juga bebas dan tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem penghargaan dan mempromosikan operasi organisasi yang efektif, dengan kata lain, *OCB* adalah perilaku yang melebihi peran wajib, dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam

peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau disebut perilaku yang merupakan pilihan pribadi.

Organisasi mahasiswa dapat mencapai kemajuan jika berperilaku sukarela dari anggotanya dalam menjalankan organisasi. Kinerja anggota organisasi dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dalam organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” yang diharapkan organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. yang menyatakan bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra-role*). Dibandingkan dengan perilaku *in-role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi (Yunisanti, 2014).

Organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry Banda Aceh sendiri terdiri dari beberapa jenis organisasi misalnya seperti, Senat Mahasiswa (SEMA), Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), dan Himpunan Mahasiswa Prodi (HMP), dan Unit Kegiatan Mahasiswa/Kampus (UKM/UKK). Ketertarikan peneliti terhadap permasalahan ini yaitu didasari adanya fenomena minat bergabung organisasi dikalangan mahasiswa laki-laki dan perempuan yang secara kuantitas mengisi jabatan-jabatan struktural, sesuai dengan surat keputusan Dekan Fakultas

Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh jumlah mahasiswa yang bergabung organisasi yaitu 30 orang dengan komposisi 9 laki-laki dan 26 perempuan, hal ini berbanding terbalik pada surat keputusan Dekan Fakultas Ushuluddin dan Filsafat yang berjumlah 35 orang dengan komposisi laki-laki 30 dan perempuan 5 orang, tentunya hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara jumlah minat bergabung organisasi berdasarkan *gender* di dua fakultas yang berbeda hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dalam organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sari, Rejeki dan Mujab (2006) Perilaku sukarela atau *OCB* yang muncul diantaranya anggota perempuan sebuah organisasi mau meminjamkan peralatan-peralatan dapur dan peralatan lain yang dimilikinya ketika organisasi membutuhkannya saat melaksanakan kegiatan organisasi. Bahkan anggota perempuan dalam sebuah organisasi mau berpulang malam-malam untuk dapat mengikuti rapat-rapat organisasi yang diluar waktu sewajarnya. Dan ketika para anggota laki-laki sedang mengerjakan tanggung jawabnya dalam sebuah kegiatan organisasi, anggota-anggota perempuan sering berinisiatif untuk membawakan makanan untuk mereka yang sedang bekerja.

Selain beberapa pendapat di atas dan dari beberapa tokoh, peneliti juga telah mencari informasi serta melakukan observasi dan wawancara kepada ormawa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 25 September 2021, ditemukan terlihat sekelompok anggota perempuan yang sedang rapat dan berdiskusi terkait persiapan acara menjelang

kegiatan PBAK. Disisi lain terlihat juga anggota laki-laki yang sibuk mempersiapkan ruangan serta memasang spanduk guna mempersiapkan tempat untuk acara kegiatan tahunan PBAK (Pembekalan Budaya Akademik Kampus) pada mahasiswa baru UIN Ar-Raniry, padahal situasi sekarang yang mengharuskan mereka untuk dirumah tetapi mereka rela menyumbangkan tenaga maupun pikiran ke Kota Banda Aceh, perilaku ini mencerminkan bahwa *organizational citizenship behavior* dilakukan dengan baik. Selain itu peneliti masih melihat adanya perilaku-perilaku yang tidak mencerminkan *organizational citizenship behavior* pada anggota organisasi, tampak dari ketidakrelaan anggota organisasi untuk maksimal menjalankan aktivitas organisasi diantaranya terdapat anggota yang terlambat hadir rapat dan bahkan tidak rapat, serta ketika diminta bantuan diluar kewajibannya tidak bersedia. Terdapat juga anggota organisasi yang sudah menjadi pengurus tetapi sama sekali tidak pernah mengikuti rapat kepengurusan sama sekali bahkan dikegiatan-kegiatan besar yang dibuat oleh organisasi juga tidak hadir. Pada Hari Kamis 1 Oktober 2020, penulis juga berkesempatan mewawancarai 3 anggota organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Ketiga responden tersebut berinisial TR , AF dan LA.

Berikut kutipan wawancara yang dilakukan pada dua responden.

*“....Sejauh yang aku lihat sebagian anggota di organisasi aku tidak semua mereka aktif dan ikut andil dalam mengerjakan tupoksi yang sudah di amanahkan dari tiap-tiap mereka apalagi situasi pandemi yang terjadi saat ini membuat sebagian anggota organisasi aku menjadi pasif dan hal inilah membuat ketua dari setiap divisi harus putar otak yang tadi nya sudah menentukan penanggung jawab harus mencari pengganti anggota lain. Alhamdulillah sebagian dari anggota aku yang lain mereka mengerti situasi ini dan rela membantu dengan ikhlas agar kegiatan-kegiatan yang sudah kita susun berjalan dengan baik, dari yang aku lihat juga di divisi aku lebih banyak perempuan yang sering membantu secara sukarela mengerjakan tugas organisasi hal ini juga dibuktikan dengan*

*sering nya mereka mengikuti rapat dan sering memberi masukan maupun saran, selain itu anggota perempuan menurut aku mereka mengedapankan sisi perasaan ketika organisasi mengalami kesulitan dalam menjalankan aktivitas organisasi, anggota perempuan lebih mudah untuk sukarela memberikan bantuan baik waktu, pemikiran maupun tenaga, nah kekurangan nya yaitu aku sering merasa kesulitan jika ada kegiatan kami yang bersifat di lapangan yang membuat terbatas nya gerak mereka dalam melakukan kegiatan tersebut jadinya aku harus meminta bantuan divisi lain...”(TR, Wawancara Personal, Anggota DEMA-F Fakultas Psikologi, 1 Oktober 2020).*

*“...Sebagian anggota organisasi saya mereka rela berangkat ke Banda Aceh, padahal anggota lain yang juga tinggal di Banda Aceh mereka juga hanya fokus pada yang wajib-wajib saja dapat dikatakan mereka hanya berkerja sesuai tupoksi nya saja dan tidak begitu terlibat dalam mempersiapkan kegiatan acara PBAK ini, aku melihat di organisasi anggota laki-laki lebih ambil andil menyukseskan kegiatan PBAK ini hal ini mereka buktikan dengan seringnya pulang bermalam-malaman bahkan mereka tidur dikampus, selain itu mereka mengerjakan surat-surat dan proposal PBAK yang seharusnya itu dikerjakan perempuan hingga mereka mengantarkan ke dinas-dinas terkait, nah tetapi yang aku kurang suka anggota laki-laki terkadang ketika mereka mengerjakan jobdesk di organisasi dirasa sudah dikerjakan anggota laki-laki lebih suka bercerita dan membahas hal-hal yang tidak berhubungan dengan organisasi dan tidak memberikan sumbangsi apapun terhadap organisasi. ...”(AF, Wawancara Personal, Anggota DEMA-F Fakultas Sains dan Teknologi, 1 Oktober 2020).*

*“....Alasan anggota aku lebih banyak karena menurut aku nyaman berkerja sama dengan perempuan kebetulan dulu aku pernah jadi ketua divisi dan malah perempuan yang lebih aktif padahal komposisi anggota laki-laki dan perempuan sama-sama berjumlah 3 orang, namun berjalan dengan seiring waktu malah anggota laki-laki yang biasa-biasa saja dalam mengerjakan tupoksi yang diberikan, maka dari itu aku melihat anggota perempuan lebih peka dalam mengerjakan sesuatu apalagi ada kegiatan-kegiatan kampus...”(LA, Wawancara Personal, Anggota SEMA-F Fakultas Ushuluddin dan Filsafat, 29 Mei 2021).*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas, menunjukkan bahwa sebagian anggota organisasi mahasiswa se-lingkungan UIN Ar-Raniry baik itu perempuan dan laki-laki yang melakukan OCB, dan sebagian anggota organisasi mahasiswa lain tidak. Padahal menurut Ivancevich (dalam Scotter, 1994) menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau anggota yang akan

memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia organisasi yang dinamis saat ini, di mana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan anggota yang akan melakukan *OCB*. Pentingnya *OCB* dimiliki oleh anggota organisasi sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang anggota organisasi namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

Apabila anggota organisasi mahasiswa menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* maka organisasi akan meningkatkan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok sehingga sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Karyawan yang memiliki perilaku *OCB* yang baik secara tidak langsung memiliki reward secara sosial maupun prestasi. Namun, jika anggota organisasi enggan menunjukkan perilaku *OCB* maka, menurunnya produktivitas rekan kerja, penurunan produktivitas manajer, menghambat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, menurunnya tingkat kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaik, menurunnya stabilitas organisasi, program kerja tidak tercapai (Djudiyah, 2019).

Berbagai macam faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan

Bachrach (2000) salah satu faktor tersebut adalah jenis kelamin atau *gender*. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Simatupang (2019) dengan judul “Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit Hidayah”. Hal ini menunjukkan *OCB* pada perawat perempuan lebih tinggi dari pada laki-laki.

Namun Penelitian lain yang dilakukan oleh Susanti dan Wimbarti (2012) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta”. Didapatkan hasil *OCB* yang dimiliki laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, sehingga mempengaruhinya untuk berbagi *explicit knowledge*.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa jenis kelamin merupakan faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, namun ada penelitian mengungkapkan bahwa perempuan menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi, sedangkan penelitian lain mengungkapkan hal sebaliknya bahwa laki-laki lebih tinggi memiliki *organizational citizenship behavior*. Perbedaan hasil penelitian di atas membuat peneliti tertarik untuk melihat “*Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh”.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga penelitian ini mempunyai manfaat yang optimal, baik secara teoritis dan praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

a. Hasil Penelitian ini dapat menambah referensi Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin pada pengurus organisasi mahasiswa.

b. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *organizational citizenship behavior* serta kontribusi terhadap Psikologi Industri dan Organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

a. Bagi organisasi mahasiswa diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi mengenai *organizational citizenship behavior* serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan *OCB* pada organisasi mahasiswa.

b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi atau acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya mengenai perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau berdasarkan jenis kelamin pada organisasi mahasiswa.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini dapat diketahui melalui sub-kajian yang sudah ada pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya komparasi (perbandingan), apakah terdapat unsur-unsur perbedaan ataupun persamaan dengan konteks penelitian ini, di antara hasil penelitian dahulu yang menurut peneliti terdapat kemiripan, namun terdapat beberapa perbedaan dalam identifikasi variabel, karakteristik subjek, jumlah dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani dan Arindawanti (2020) dengan judul “Perbedaan *OCB* Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Anggota DPM Fakultas X UNESA”. Lokasi penelitian terletak di Kota Surabaya, menggunakan metode komparatif, dengan subjek 21 anggota laki-laki dan 36 anggota perempuan. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan subjek.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Dewi dan Fransistya (2017) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior* pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy-Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mengkurat”. Lokasi

penelitian terletak di Kota Banjar Baru, menggunakan metode kualitatif dengan metode studi kasus, dengan subjek terdiri dari 2 orang. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, subjek dan metode.

Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang (2019) dengan judul “Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit Hidayah”. Lokasi penelitian terletak di Kota Medan, menggunakan metode komparatif, dengan subjek 28 perawat perempuan dan 22 perawat laki-laki. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan subjek.

Selanjutnya Penelitian dilakukan oleh Humairo (2013) dengan judul “Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ditinjau Dari Status Sekolah”. Lokasi penelitian terletak di Kota Surabaya, menggunakan metode komparatif, dengan subjek berjumlah 228 guru SMK, baik dari SMK Swasta maupun SMK Negeri. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan subjek.

Namun Penelitian lain yang dilakukan oleh Susanti dan Wimbarti (2012) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta”. Lokasi penelitian terletak di Yogyakarta, dengan subjek 57 karyawan laki-laki dan 44 karyawan perempuan, didapatkan hasil *OCB* yang dimiliki laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, subjek dan metode penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, dari beberapa penelitian sebelumnya bahwa adanya perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Organisasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh*” Dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keaslian



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### ***A. Organizational Citizenship Behavior***

##### **1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ, *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu. Hal ini menegaskan bahwa *OCB* merefleksikan perilaku di luar peran dan tanggung jawab anggota organisasi yang sewajarnya. Perilaku seperti itu antara lain ditunjukkan dalam bentuk tetap menemani teman yang sakit ketika berkunjung ke rumah sakit meskipun rekan-rekan lain sudah pulang, secara sukarela menjadi perwakilan departemen untuk perusahaan yang mensponsori kegiatan amal, dan memikirkan cara yang lebih baik untuk melakukan tugas (dalam Naway, 2017).

Sebagaimana yang dikatakan oleh Luthans (2006), bahwa *OCB* adalah peran ekstra perilaku sosial organisasi maupun perilaku suka rela dalam organisasi yang mencakup kecenderungan sifat kooperatif dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi. Sedangkan Menurut Ehrhart (dalam Khalid & Ali, 2005) *OCB* didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan social serta lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan.

Selain itu *OCB* adalah perilaku positif anggota organisasi yang terekspresikan dalam bentuk kesadaran secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi (Humairo, 2013). Sedangkan Organ, (dalam Podsakoff,dkk, 1990) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku *discretionary* individu yang tidak secara langsung atau eksplisit ada dalam sistem *reward* yang formal, dan secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan dari beberapa pengertian *OCB* menurut para ahli diatas, peneliti memilih menggunakan teori dari Organ (dalam Naway, 2017) yang menyatakan *OCB* merupakan perilaku sukarela yang dapat memberikan kontribusi langsung atau tidak langsung terhadap organisasi dan perilaku ini merupakan pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang anggota organisasi namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

## 2. Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, & Fetter, 1990). *Organizational citizenship behavior* diimplementasikan dalam lima dimensi, yaitu:

a. Altruisme (*altruism*), yaitu mementingkan orang lain seperti, membantu orang lain yang telah absen, membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat, membantu memberi orientasi pada orang-orang baru meski tidak dibutuhkan, kesediaan membantu orang lain yang memiliki masalah pekerjaan, selalu siap untuk membantu orang lain di sekitarnya.

b. Kesadaran (*conscientiousness*), yaitu sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu, tingkat kehadiran tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi, baik berdasarkan individu maupun kelompok, yakin akan memberikan hari kerja yang sepatutnya untuk pembayaran yang patut.

c. Sportivitas (*sportsmanship*), yaitu sikap positif, tidak menggunakan banyak waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang bersifat sepele, tidak *focus* pada apa yang salah, daripada sisi positif, tidak mencari-cari kesalahan terhadap apa yang sedang dilakukan organisasi.

d. Kesopanan (*courtesy*), yaitu sifat kehormatan, seperti mengambil langkah untuk mencegah masalah dengan karyawan lain, sadar akan bagaimana perilakunya mempengaruhi pekerjaan orang lain, tidak menyalahgunakan hak orang lain, mencoba menghindari masalah dengan rekan kerja, memperhatikan dampak tindakannya terhadap rekan kerja.

e. Kebajikan (*civic virtue*), yakni sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting, menghadiri fungsi yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra perusahaan, mengikuti perubahan yang ada di organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman, memo organisasi, dan lain lain.

Selain itu menurut organ (dalam Naway, 2017) *organizational citizenship behavior* diimplementasikan dalam lima dimensi, yaitu:

a. Altruisme (*altruism*), yaitu sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada teman sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain yang ditunjukkan secara langsung pada individu-individu

lainnya, akan tetapi kontribusi terhadap efisiensi didasarkan pada peningkatan kinerja secara individual.

b. Kesadaran (*conscientiousness*), yaitu sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu, tingkat kehadiran tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi, baik berdasarkan individu maupun kelompok.

c. Sportivitas (*sportsmanship*), yakni sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi.

d. Kesopanan (*courtesy*), yaitu sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat adalah dengan membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

e. Kebajikan (*civic virtue*), yakni sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi, dan memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.

Berdasarkan peneliti memilih menggunakan teori dari Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, & Fetter, 1990). Menyatakan aspek-aspek dari *organizational citizenship behavior* terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanships*, *courtesy* dan *civic virtue*.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Organ dan Sloot (dalam Adhiyana, 2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *OCB* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah :

#### a. Kepuasan tugas

Kepuasan tugas dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *organizational citizenship behavior*. Anggota organisasi yang merasa puas lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam tugas organisasi, selain itu anggota organisasi menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena anggota organisasi ingin membalas pengalaman positif mereka.

#### b. Iklim organisasi

Di dalam iklim organisasi yang positif, anggota organisasi merasa lebih ingin melakukan tugas organisasinya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika anggota organisasi diperlakukan oleh para pimpinan organisasi dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa anggota organisasi diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

c. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *organizational citizenship behavior* secara individual maupun organisasi, ahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*.

d. Persepsi terhadap dukungan organisasional.

Persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi prediktor *organizational citizenship behavior*. Anggota yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

e. Masa tugas

Karakteristik personal seperti masa tugas dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*. Masa tugas dapat berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi anggota organisasi di dalam organisasi.

f. Jenis kelamin (*Gender*)

Perilaku-perilaku tugas seperti menolong orang lain, bersahabat dan bertugas sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh perempuan dari pada laki-laki. Dimana perempuan dari segi psikisnya, kepribadian seorang perempuan merupakan suatu kesatuan yang terintegrasikan antara aspek-aspek emosionalitas (seperti memiliki tendensi tingkah laku yang sangat pasif, kurang terbuka, dan tidak senang berkompetisi), lebih subjektif, tergantung suasana hati.

Sedangkan pada laki-laki menunjukkan adanya pembagian dan pembatasan yang jelas antara pikiran, rasio, dan emosionalitas (seperti lebih tegas, suka dengan kompetisi, dan jalan pikiran tidak dikuasai oleh emosi, perasaan, maupun suasana hati), lebih objektif dan mengarahkan ke dunia luar.

Sedangkan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, keadilan organisasi, dukungan organisasi dimana terdapat hubungan antara *OCB* dengan sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap pegawai. Respon yang baik dari organisasi akan *OCB* pegawai akan memotivasi pegawai dalam berbuat demikian (Prihatsanti & Dewi, 2010).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan tugas, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, masa tugas, dan jenis kelamin (*gender*).

#### 4. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut hasil penelitian Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach (2000) tentang manfaat *OCB* terhadap kinerja organisasi diantaranya yaitu :

- a. *OCB* meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Anggota yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan

karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok.

b. *OCB* meningkatkan produktivitas manajer.

Perilaku karyawan kewarganegaraan akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga karyawan meningkatkan efisiensi unit kerjanya. staf yang sopan menghindari konflik dengan rekan kerja akan membantu manajer menghindari krisis pengelolaan.

c. *OCB* menghemat sumber daya yang dimiliki oleh manajemen dan organisasi semua.

Jika karyawan saling membantu memecahkan masalah bekerjalah agar manajer tidak perlu berpartisipasi, dan manajer dapat menggunakan hasilnya saatnya melakukan tugas lain, seperti perencanaan. tampilan karyawan uji tuntas tingkat tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer, jadi manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka. itu lebih berarti manajer menghabiskan banyak waktu untuk tugas yang lebih penting. karyawan senior membantu karyawan baru dengan pelatihan dan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk tujuan ini. perilaku karyawan sportivitas akan sangat membantu manajer menghindari menghabiskan terlalu banyak waktu menangani keluhan karyawan minor.

d. *OCB* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

e. *OCB* menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi yaitu kegiatan kegiatan kelompok kerja.

Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

f. *OCB* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

g. *OCB* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

f. *OCB* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manfaat *organizational citizenship behavior* yaitu meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki oleh manajemen dan organisasi semua, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk

mengkoordinasi yaitu kegiatan kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

## **B. Jenis Kelamin**

### **1. Pengertian Jenis Kelamin**

Menurut Santrock (2003) mengemukakan bahwa istilah gender dan seks memiliki perbedaan dari sisi dimensi. Istilah seks (jenis kelamin) mengacu pada dimensi biologis seorang laki-laki dan perempuan, sedangkan gender mengacu pada dimensi sosial budaya seorang laki-laki dan perempuan. Selain itu Faqih (2007) mengungkapkan bahwa jenis kelamin merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum pria maupun wanita yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Menurut Kerstan (1995) yang menyatakan bahwa jenis kelamin menekankan pada perbedaan yang disebabkan oleh perbedaan kromosom pada janin.

Jenis kelamin didefinisikan sebagai seks, yang merupakan perbedaan secara biologis, baik fungsi organ dalam maupun organ luar. Perbedaan jenis kelamin ditandai oleh perbedaan anatomi tubuh dan genetiknya serta perbedaan jenis kelamin dapat diketahui melalui ciri-ciri fisik (Sears & David, 2009). Selanjutnya menurut Dayakishi dan Yuniardi (2008) jenis kelamin adalah perbedaan biologis dan fisiologis antara laki-laki dan perempuan, dengan perbedaan yang menyolok pada perbedaan anatomi tentang sistem reproduksi dari laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan definisi di atas menurut para ahli, peneliti memilih menggunakan teori dari Sears & David (2009) yang menyatakan jenis kelamin atau seks adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat melalui ciri-ciri fisik dan anatomi tubuhnya.

## 2. Penentuan Jenis Kelamin

Desmita (2016) menyatakan bahwa ada 2 penentuan jenis kelamin yaitu:

### a. Perempuan

Secara biologis dari segi fisik, wanita dibedakan atas dasar fisik perempuan, yang lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, perkembangan tubuh perempuan terjadi lebih dini, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki. Dari segi psikis perempuan lebih cepat menangis bahkan pingsan apabila menghadapi persoalan berat.

### b. Laki-laki

Secara fisik laki-laki memiliki struktur fisiologi yang tangguh, pengaruh hormon laki-laki seperti testosron memengaruhi tubuh laki-laki sehingga laki-laki dengan mudahnya membangun otot. Dari segi psikis laki-laki umumnya lebih mandiri dari pada perempuan bahkan lebih memilih memecahkan masalah mereka sendiri tanpa perlu berbicara dengan siapa pun.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penentuan jenis kelamin yaitu mengacu pada perempuan dan laki-laki.

## 3. Peran dan karakteristik laki-laki maupun perempuan

Peran jenis kelamin mengacu pada perilaku dalam budaya yang secara lazim diduga terkait dengan kelaki-lakian dan perempuan yang menjelaskan bahwa perbedaan laki-laki dan perempuan lebih didasarkan pada konteks jenis kelamin, sedangkan pembedaan (*distinction*) lebih ditekankan pada istilah gender, hal ini disebabkan terjadinya konstruksi sosial budaya yang membentuk atau menjadikan peran, fungsi, dan tanggung jawab yang melekat pada diri laki-laki dan perempuan, yang senantiasa mengalami proses dan perubahan dari waktu ke waktu atau generasi ke generasi, sehingga pada akhirnya gender juga dipahami sebagai istilah jenis kelamin sosial di masyarakat. (Utaminingsih, 2017).

Adanya perbedaan karakteristik antara laki-laki dan perempuan, Anggota perempuan yang cenderung mengedapankan sisi perasaan ketika organisasi mengalami kesulitan dalam menjalankan aktivitas organisasi, anggota perempuan lebih mudah untuk sukarela memberikan bantuan baik waktu, pemikiran maupun tenaga. Anggota perempuan yang merasa sudah nyaman berada dalam sebuah organisasi akan mau melakukan segala sesuatu yang bukan menjadi jobdes sebagai anggota organisasi, dimana perilaku sukarela tersebut sangat membantu untuk kemajuan organisasi dan kegiatan-kegiatan organisasi lainnya, Sedangkan anggota laki-laki yang cenderung mengedapankan sisi logika terlihat hanya berperilaku sewajarnya saja, seperti hanya melakukan segala sesuatu diorganisasi sesuai aturan dan jobdes saja. Ketika melaksanakan program kerja anggota laki-laki hanya mengerjakan yang menjadi tanggungjawabnya saja dan kurang mau membantu anggota lain (Ahmadi, 2016).

### C. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Jenis Kelamin

Seorang anggota organisasi kemahasiswaan harus memiliki sikap dan perilaku sukarela dalam beraktivitas dan menjalankan organisasi atau yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*. Berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* cukup kompleks satu sama lain. Salah satu faktor tersebut adalah jenis kelamin atau *gender*. Perilaku-perilaku tugas seperti menolong orang lain, bersahabat dan bertugas sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh perempuan daripada pria sebagai penentu utama dari *OCB*. Hal ini dikarenakan anggota perempuan yang merasa sudah nyaman berada dalam sebuah organisasi akan mau melakukan segala sesuatu yang bukan menjadi *jobdesk* sebagai anggota organisasi, perilaku sukarela tersebut sangat membantu untuk kemajuan organisasi dan kegiatan-kegiatan organisasi (Brahmasari, 2009).

Karakteristik laki-laki dan perempuan dari segi psikisnya berbeda, kepribadian seorang perempuan merupakan suatu kesatuan yang terintegrasi antara aspek aspek emosionalitas (seperti memiliki tendensi tingkah laku yang sangat pasif, kurang terbuka, dan tidak senang berkompetisi), lebih subjektif, dan

tergantungan suasana hati. Sedangkan pada laki-laki menunjukkan adanya pembagian dan pembatasan yang jelas antara pikiran, rasio dan emosionalitas (seperti lebih tegas, suka dengan kompetisi, dan jalan pikiran tidak dikuasai oleh emosi, perasaan maupun suasana hati), lebih objektif, dan mengarahkan ke dunia luar (Suhardin, 2016).

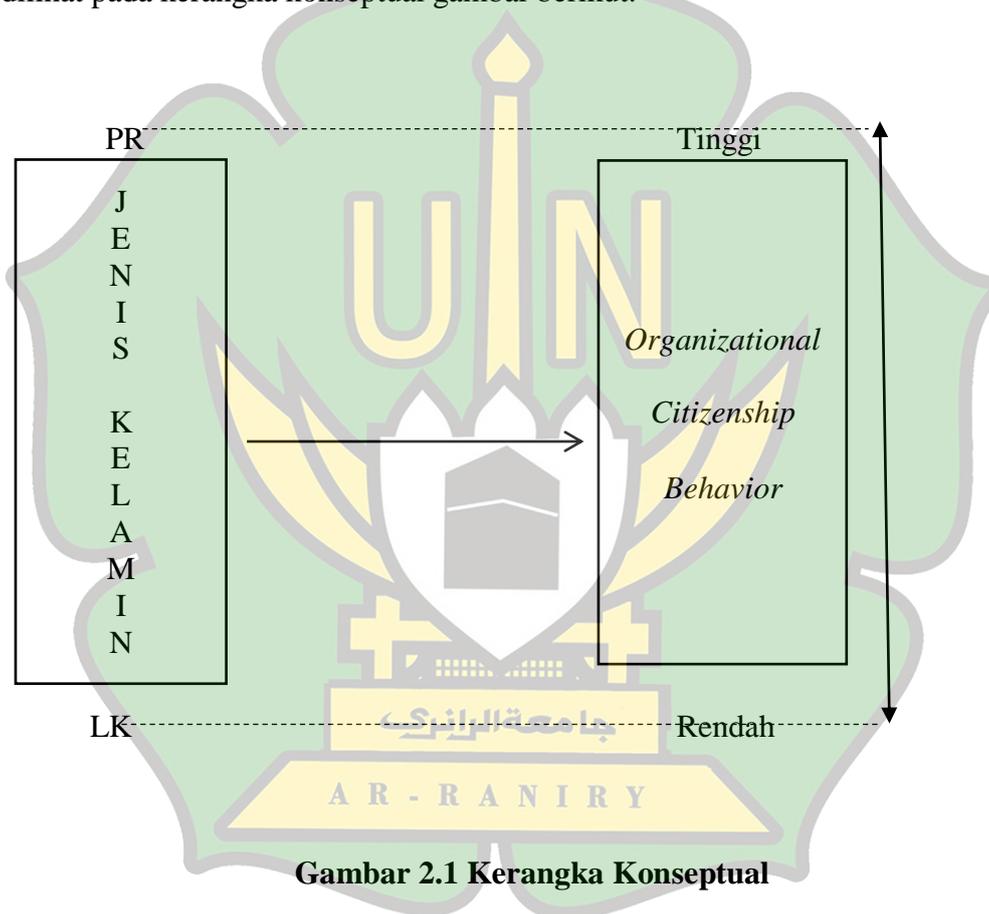
Menurut Riniwati (2016) anggota perempuan yang cenderung mengedapankan sisi perasaan ketika organisasi mengalami kesulitan dalam menjalankan aktivitas organisasi, anggota perempuan lebih mudah untuk sukarela memberikan bantuan baik waktu, pemikiran maupun tenaga. Anggota perempuan yang merasa sudah nyaman berada dalam sebuah organisasi akan mau melakukan segala sesuatu yang bukan menjadi jobdes sebagai anggota organisasi, dimana perilaku sukarela tersebut sangat membantu untuk kemajuan organisasi dan kegiatan-kegiatan organisasi lainnya. Para anggota laki-laki sedang mengerjakan tanggung jawabnya dalam sebuah kegiatan organisasi, dan sering berinisiatif untuk mereka yang sedang bekerja.

Hal di atas sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Simatupang (2019) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* perawat perempuan lebih tinggi daripada perawat laki-laki. Namun Penelitian lain yang dilakukan oleh Susanti dan Wimbari (2012)”. Didapatkan hasil OCB yang dimiliki laki-laki lebih tinggi daripada perempuan.

Berdasarkan uraian di atas tampak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada anggota organisasi kemahasiswaan baik yang perempuan maupun laki-laki. Dan penting untuk diteliti agar didapatkan data

akurat mengenai perbedaan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa perempuan dan laki-laki yang berorganisasi.

Agar lebih jelas, perbedaan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada kerangka konseptual gambar berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat Perbedaan

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada  
Pengurus Organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh.*



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang dimaksud adalah pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk mengemukakan hubungan antara dua variabel, menguji teori, maupun mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Pendekatan ini biasanya disebut juga dengan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini didesain sebagai sebuah penelitian komparasi. Penelitian komparasi adalah mencari kesamaan dalam penelitian, mengenai perbedaan objek, orang, proses kerja, ide, dan kritik orang, kelompokkan, lawan ide atau prosedur kerja. Bisa juga diimplementasikan dirancang untuk membandingkan kesamaan pendapat dan perubahan pendapat individu, kelompok atau negara dalam menanggapi kasus, peristiwa atau gagasan (Arikunto, 2010).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X) / Jalur : Jenis Kelamin
  - a. Jalur 1 : Laki-laki
  - b. Jalur 2 : Perempuan
2. Variabel Terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior*

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas pengertian variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, maka perlu untuk dijelaskan definisi secara operasional. Berikut ini merupakan definisi operasional pada tiap-tiap variabel :

#### 1. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu. Untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* maka digunakan lima aspek yang dikemukakan Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, & Fetter, 1990). yaitu *altruisme, courtesy, sportmanship, conscientiousness* dan *civic virtue*.

#### 2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, yang terlihat dari ciri fisik dan anatominya. Penentuan jenis kelamin menurut Desmita (2016) yaitu, laki-laki dan perempuan.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, populasi merupakan anggota organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry Banda

Aceh sebanyak 4.095 mahasiswa berdasarkan data dari SK Kepengurusan mahasiswa organisasi yang diperoleh dari Biro Kemahasiswaan (*Terlampir*). Setelah populasi penelitian ditentukan, maka ditetapkan sampelnya.

Tabel 3.1  
*Jumlah Populasi Mahasiswa Aktif Organisasi*

No	Organisasi	Jumlah Anggota
1	SEMA-U	37
2	DEMA-U	157
3	SEMA-F	218
4	DEMA-F	592
5	HMPS	2.793
6	UKM Panahan	24
7	UKM LDK	61
8	UKK Kempo	13
9	UKM Taekwondo	7
10	UKK Pramuka	22
11	UKM Sumber Post	22
12	UKM Hapkido	8
13	UKM Tenis Meja	15
14	UKM Karate-Do	37
15	UKK Sanggar Seni Seulawet	37
16	UKM Rongsongkan	20
17	UKM GAINPALA	32
Total		4.095

#### b. Sampel

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi (Martono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik penentuan sampel yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, artinya setiap subjek dalam populasi punya peluang yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Sampel dalam

penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 320 mahasiswa (Sugiyono, 2017).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Alat Ukur Penelitian**

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis pakai adalah menggunakan skala *organizational citizenship behavior* berdasarkan aspek dikemukakan oleh Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, & Fetter, 1990). dengan angket jenis kelamin berdasarkan penentuan jenis kelamin yang dikemukakan oleh Desmita (2006).

Skala yang telah disebutkan diatas disusun dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa teknik skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel ini dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat item instrumen berupa pernyataan dalam bentuk *favorabel* dan *unfavorabel*. *Favorabel* adalah instrumen yang mendukung perilaku berdasarkan

aspek-aspek yang diukur, sedangkan *unfavorabel* adalah instrumen yang tidak mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur (Azwar, 2015). Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam empat kategori (sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai) dengan tidak memakai jawaban ragu-ragu karena ini bisa menimbulkan kecenderungan subjek dalam menjawab ragu-ragu bagi subjek yang tidak pasti dengan jawaban. Penilaiannya bergerak dari empat sampai satu untuk aitem *favorable* dan dari satu sampai empat untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 3.2  
Skor Aitem Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala perilaku dalam penelitian ini diadaptasi berdasarkan lima aspek yang dikemukakan Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, & Fetter, 1990). yaitu :

1) Altruisme (*altruism*), yaitu mementingkan orang lain seperti, membantu tugas orang lain yang telat hadir, membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat dalam organisasi, membantu memberi orientasi pada orang-orang baru, kesediaan membantu orang lain yang memiliki masalah jobdes nya, selalu siap untuk membantu orang lain di sekitarnya.

2) Kesadaran (*conscientiousness*), yaitu sifat kehati-hatian seperti, kehadiran di kegiatan organisasi yang melebihi aturan, tidak menggunakan waktu istirahat dalam kegiatan acara organisasi, mematuhi aturan dan peraturan organisasi meski tidak ada yang melihat, menjadi salah satu anggota organisasi yang paling berhati-hati dalam mengerjakan tugas di organisasi.

3) Sportivitas (*sportsmanship*), yaitu sikap positif seperti, mengeluhkan hal-hal bersifat sepele di organisasi, melebih-lebihkan dan memperbesar masalah, tidak mencari-cari kesalahan terhadap apa yang sedang dilakukan oleh anggota lain, menyelesaikan pekerjaan organisasi walaupun tidak diberi pujian oleh ketua.

4) Kesopanan (*courtesy*), yaitu sifat kehormatan seperti, mengambil langkah untuk mencegah masalah dengan anggota organisasi lain, sadar akan bagaimana perilakunya mempengaruhi pekerjaan anggota organisasi yang lain, tidak menyalahgunakan hak orang lain.

5) Kebajikan (*civic virtue*), yakni sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik seperti, menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting, mengikuti perubahan yang ada di organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman, memo organisasi, dan lain lain.

Adapun Blue Print *Skala organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

Tabel. 3.3

*Blue Print Akhir Skala Organizational Citizenship Behavior*

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah	%
		Favorable	Unfavorable		
1.	Altruisme	1,3,7,17,19	4,10,20,22,30	10	26,3%
2.	Kesadaran	5,11,15,35	12,24,26,36	8	21%
3.	Sportivitas	9,13,25, 37	6,28,32,34	8	21%
4.	Kesopanan	21,29,31	2,14,38	6	15,7%
5.	Kebajikan	23,27,33	8,16,18	6	15,7%
	Total	19	19	38	100

#### b. Angket jenis kelamin

Angket penelitian berisi satu pertanyaan, yaitu pertanyaan tentang jenis kelamin. Alternatif pilihan jawaban yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan.

Tabel. 3.4

*Tabel Pengkodean Jenis Kelamin*

Jenis kelamin	Kode
Laki-laki	1
Perempuan	2

## 2. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi. Validitas isi adalah validitas yang diestimasi dan dikuantifikasikan pengujian isi skala yang dinilai oleh beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*). Tentu tidak

diperlukan kesepakatan penuh (100%) dari penilai untuk menyatakan bahwa suatu aitem adalah relevan dengan tujuan ukur skala. Apabila sebagian penilai sepakat bahwa suatu aitem adalah relevan, maka item tersebut dinyatakan sebagai item yang layak mendukung validitas isi skala (Azwar, 2016).

Peneliti menggunakan *CVR* (*content validity ratio*) sebagai komputasi validitas yang dapat digunakan untuk mengukur validitas isi item-item berdasarkan data empirik. Dalam pendekatan ini sebuah panel yang terdiri dari para ahli yang disebut *Subject Matter Expert (SME)* diminta untuk menyatakan apakah item dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstruk teoritik skala yang bersangkutan. Item dinilai esensial apabila item tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2016).

Pengukuran validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Content Validity Ratio (CVR)*. Data yang diperoleh untuk menghitung *CVR* diperoleh dari para ahli yang disebut *Subject Matter Experts (SME)*. *SME* diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan  $CVR = 0,00$  berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017).

Adapun statistik *CVR* dirumuskan dengan sebagai berikut:

$$CVR = 2ne / n - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

### 3. Uji Daya Beda Item

Sebelum melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem dengan nilai total aitem. Pengujian daya beda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Person. Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016).

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan :

i = Skor aitem

x = Skor skala

n = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan  $r_{ix} \geq 0,25$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,25 daya bedanya dianggap

memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga  $r_{ix}$  kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

#### 4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2015). Uji reliabilitas menggunakan teknik teknik Alpha Cronbach. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 (Azwar, 2017). Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan:

$s_{y1}^2$  dan  $s_{y2}^2$  = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

$s_x^2$  = Varian skor X

#### F. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh di lapangan akan diolah secara kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik, yang merupakan suatu teknik untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian dan untuk menguji hipotesis. Pengolahan data yang dilakukan setelah mendapatkan semua data

dengan melakukan tabulasi data ke dalam excel. Setelah itu, data dipindahkan ke program SPSS 20.0 dan dilakukan pengeditan untuk diuji secara statistik.

### 1. Uji Prasyarat

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisis data yaitu terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat (Priyatno, 2016). uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

#### a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2016) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas analisis data menggunakan teknik statistik yaitu skewness-kurtosis dengan SPSS.

Menurut Field (2009) skewness menunjukkan seberapa melenceng data, sementara kurtosis menunjukkan seberapa gemuk bentuk distribusi data. Data yang ideal (normal) adalah data yang tidak melenceng serta tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus, oleh karena itu skewness dan kurtosis nol (0). Batas toleransi Z skewness dan Z kurtosis yang masih dianggap normal apabila nilai statistik skewness dan kurtosis antara -1,96 sampai 1,96 namun sering dibulatkan -2 sampai 2.

#### b. Uji homogenitas varians

Uji homogenitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah varian skor variabel secara signifikan mempunyai homogenitas atau tidak. Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan *test for homogeneity of variances*. Skor varian variabel dikatakan homogen apabila nilai signifikansi pada koefisien p lebih besar dari 0,05.

## 2. Uji Hipotesis

Langkah kedua yang dilakukan setelah uji prasyarat terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan *Independent Sample T-test*. Hasil dari uji hipotesis ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (p) apabila  $p < 0,05$  lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya diterima. Sebaliknya, apabila  $p > 0,05$  lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau berdasarkan jenis kelamin pada Organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Diuji dengan teknik analisis data yaitu teknik komparasi. Teknik komparasi yang dipakai yakni *uji t-test*, yang dianalisis dengan bantuan aplikasi computer program SPSS version 22.00 for windows.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry Banda Aceh sebanyak 4.095 mahasiswa dengan jumlah sampel 370. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 8 Juni 2021 sampai tanggal 20 Juni 2021. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

##### a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel berjenis kelamin laki-laki berjumlah 125 orang (34%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 245 orang (66%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang paling banyak pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan, sebagaimana pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	125	34%
	Perempuan	245	66%
	Jumlah	370	100%

b. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian, rentang usia subjek dari yang paling muda 18 tahun hingga yang paling tua 25 tahun. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia yang paling banyak pada penelitian ini adalah 21 tahun yaitu sebanyak 123 orang (%), selanjutnya 22 tahun sebanyak 98 orang (33%). Disusul usia 20 tahun berjumlah 67 orang (18%), lalu usia 23 tahun 36 orang (9,7%), usia 19 tahun 33 orang (8,9%), usia 24 tahun sebanyak 6 orang (1,8%), usia 25 tahun sebanyak 5 orang (1,3%) dan usia 18 tahun sebanyak 2 orang (0,7%). sebagaimana pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	18	2	0,7%
	19	33	8,9%
	20	67	18%
	21	123	33%
	22	98	26%
	23	36	9,7%
	24	6	1,8%
	25	5	1,3%
Jumlah		370	100%

c. Subjek Berdasarkan Fakultas

Berdasarkan fakultas, subjek yang paling banyak pada penelitian ini adalah Fakultas Psikologi yaitu sebanyak 86 orang (23,2%), kemudian diikuti Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 64 orang (17,2%). Selanjutnya Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebanyak 39 orang (10,5%), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 35 orang (9,4%), Fakultas Ushuluddin dan Filsafat sebanyak 34 orang (9,1%), Fakultas Syariah dan Hukum sebanyak 31

orang (8,3%), Fakultas Adab dan Humaniora sebanyak 31 orang (8,3%), Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 26 orang (7%). Dan terakhir Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan sebanyak 24 orang (6,4%). sebagaimana pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3  
*Subjek Penelitian Data Demografi Kategori Fakultas*

<b>Deskripsi Sampel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Fakultas	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	64	17,2%
	Fakultas Syariah dan Hukum	31	8,3%
	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	39	10,5%
	Fakultas Ushuluddin dan Filsafat	34	9,1%
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	35	9,4%
	Fakultas Sains dan Teknologi	26	7%
	Fakultas Adab dan Humaniora	31	8,3%
	Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan	24	6,4%
	Fakultas Psikologi	86	23,2%
	Jumlah	370	100%

d. Subjek Berdasarkan Semester..

Berdasarkan kategori semester, maka dikelompokkan dari semester paling rendah yaitu 2 ke semester paling tinggi yaitu 12. Semester yang paling banyak adalah semester 8 yaitu sebanyak 160 orang (43%). Selanjutnya semester 6 sebanyak 100 orang (27%), semester 4 sebanyak 54 orang (14,5%), semester 10 sebanyak 29 orang (7,8), semester 2 sebanyak 24 orang (6,4%), dan semester 12 sebanyak 3 orang (0,8%). sebagaimana pada tabel 4.4.

Tabel 4.4  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Semester*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Semester	2	24	6,4%
	4	54	14,5%
	6	100	27%
	8	160	43%
	10	29	7,8%
	12	3	0,8%
Jumlah		370	100%

e. Subjek Berdasarkan Organisasi

Berdasarkan kategorisasi organisasi maka dapat dilihat organisasi yang paling banyak adalah HMP sebanyak 138 orang (37,2%), selanjutnya organisasi DEMA-F sebanyak 67 orang (18%). Organisasi berikutnya adalah SEMA-F sebanyak 55 orang (14,8%), Selanjutnya organisasi SEMA-U adalah sebanyak 17 orang (4,5%), dan organisasi DEMA-F sebanyak 17 orang (6,7%). UKM LDK sebanyak 25 orang (6,7%), Selanjutnya UKM Tenis Meja 7 orang (1,8%), UKM Sumber Post sebanyak 6 orang (1,6%), UKM Sanggar Seni Seulawet sebanyak 5 orang (1,3%), dan selanjutnya UKM Hapkido dan UKM Pramuka sebanyak 4 orang (1%), dan disusul UKM Karate dan UKM Rongsokan sebanyak 3 orang (0,8%), Selanjutnya UKM Kempo dan UKM Taekwondo 2 orang (0,5%). sebagaimana pada tabel 4.5.

Tabel 4.5  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Organisasi*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Organisasi	SEMA-U	17	4,5%
	SEMA-F	55	14,8%
	DEMA-U	17	4,5%
	DEMA-F	67	18%
	HMP	138	37,2%
	UKM PANAHAHAN	9	2,4%
	UKM LDK	25	6,7%
	UKM Kempo	2	0,5%
	UKM Taekwondo	2	0,5%
	UKM Pramuka	4	1%
	UKM Sumber Post	6	1,6%
	UKM Hapkido	4	1%
	UKM Tenis Meja	7	1,8%
	UKM Karate	3	0,8%
	UKM S3	5	1,3%
	UKM Rongsokan	3	0,8%
	UKM Gainpala	6	1,6%
	Jumlah		370

## B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

### 1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian yaitu di bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Selanjutnya peneliti mengirimkan surat permohonan izin tersebut kepada pihak Biro Mahasiswa.

### 2. Pelaksanaan Validasi

Pelaksanaan validasi skala penelitian dilakukan saat ujian komprehensif pada hari 26 April 2021 tepat setelah diadakannya seminar proposal. Ujian komprehensif dilakukan *via online* melalui aplikasi *zoom meeting*.

a. Hasil Validasi Alat Ukur

Validasi penelitian ini menggunakan komputasi *conten validity ratio* skala *organizational citizenship behavior* yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari beberapa orang expert untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah di susun akan dinilai oleh dua orang expert judgment. Hasil CVR dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6  
Koefisien CVR OCB

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	17	1	33	1
2	1	18	1	34	1
3	1	19	1	35	1
4	1	20	1	36	1
5	1	21	1	37	1
6	1	22	1	38	1
7	1	23	1		
8	1	24	1		
9	1	25	1		
10	1	26	1		
11	1	27	1		
12	1	28	1		
13	1	29	1		
14	1	30	1		
15	1	31	1		
16	1	32	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME*, didapatkan data bahwa semua koefiesn CVR menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil Analisis Daya Beda Item Alat Ukur

Setelah memperoleh hasil, semua data tersebut dilakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu dan selanjutnya IBM SPSS Statistics versi 22.00. Hasil analisis daya beda aitem pada skala *OCB* dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7

*Koefisien Daya Beda Item Skala OCB*

No	rix	No	rix	No	rix
1	0,460	17	0,435	33	0,493
2	0,387	18	0,551	34	0,375
3	0,472	19	0,417	35	0,454
4	0,501	20	0,551	36	0,545
5	0,299	21	0,305	37	0,230
6	0,408	22	0,515	38	0,459
7	0,418	23	0,248		
8	0,455	24	0,502		
9	0,164	25	0,427		
10	0,420	26	0,548		
11	0,521	27	0,529		
12	0,407	28	0,432		
13	0,214	29	0,344		
14	0,423	30	0,493		
15	0,395	31	0,571		
16	0,289	32	0,460		

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diatas maka dari 38 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya aitem dibawah 0,25 yaitu aitem (9,23,13,37) sebanyak 4 aitem sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur dan 34 aitem lain dilanjutkan untuk pengambilan data penelitian.

Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem dan reliabilitas di atas, maka peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.8.

Tabel. 4.8  
*Blue Print Akhir Skala Organizational Citizenship Behavior*

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Altruisme	1,3,7,17,19	4,10,20,22,30	10	26,3%
2.	Kesadaran	5,11,15,35	12,24,26,36	8	21%
3.	Sportivitas	25	6,28,32,34	5	13%
4.	Kesopanan	21,29,31	2,14,38	6	15,7%
5.	Kebajikan	27,33	8,16,18	5	15,7%
Total		18	19	37	100

### c. Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur

Hasil uji reliabilitas pada skala *OCB* pada tahap pertama diperoleh nilai  $\alpha = 0,904$  selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah  $\alpha = 0,909$ .

### 3. Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) di mana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2009). Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini dibagikan dengan mengirim link berikut <http://bit.ly/KuesionerDanilo> link skala *online* menghubungi secara pribadi dan melalui grup-grup dengan menggunakan aplikasi *whatsapp*, *telegram* dan *instagram*. Setelah masa pengumpulan data selesai dan terkumpul 370 sampel dari jumlah total sampel

320 sampel yang dibutuhkan. Peneliti kemudian menskoring dan menganalisis data dengan bantuan program SPSS versi 22.00.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel *OCB*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

*Deskripsi Data Penelitian Skala OCB Mahasiswa*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>OCB</i>	136	34	85	17	132	64	98	11,3

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai

		tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
M (Mean)	=	Dengan rumus $\mu$ (skor maks+skor min) / 2
SD (Standar Deviasi)	=	Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.9 di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 34, maksimal 136, nilai rerata 85, dan standar deviasi 17. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 64, maksimal 132, nilai rerata 98, dan standar deviasi 11,3. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala *OCB*.

Rendah	=	$X < M - 1SD$
Sedang	=	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	=	$M + 1SD \leq X$
Keterangan :		
X	=	Rentang butir pernyataan
M	=	Mean (rata rata)
SD	=	Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala adalah sebagaimana tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10  
*Kategorisasi OCB Pengurus Organisasi*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 86,7$	84	22,7%
Sedang	$86,7 \leq X < 109$	237	64,1%
Tinggi	$109,3 \leq X$	49	13,2%
Jumlah		370	100%

Hasil kategorisasi *OCB* pada anggota organisasi mahasiswa Universitas

Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh secara keseluruhan di atas menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki *OCB* pada kategori rendah yaitu sebanyak 84 orang (22,7%), sedangkan sisanya kategori sedang yaitu sebanyak 237 orang (64,1%), dan kategori tinggi sebanyak 49 orang (13,2%).

Tabel 4.11  
*Deskripsi data penelitian OCB Laki-Laki*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>OCB</i>	136	34	85	17	131	64	97,5	11,1

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *OCB* pada laki-laki adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.12  
*Kategorisasi OCB Mahasiswa laki-laki UIN Ar-Raniry Banda Aceh*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 98,4$	37	29,6%
Sedang	$98,4 \leq X < 122$	63	50,4%
Tinggi	$122,6 \leq X$	25	20%
Jumlah		125	100%

Hasil kategorisasi *OCB* pada pengurus organisasi mahasiswa laki-laki Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh di atas menunjukkan bahwa, mahasiswa laki-laki memiliki tingkat *OCB* pada kategori rendah sebanyak 37 orang (29,6%), kategori sedang sebanyak 63 orang (50,4%), sisanya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 25 orang (20%).

Tabel 4.13  
*Deskripsi data penelitian OCB Perempuan*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>OCB</i>	136	34	85	17	132	67	99,5	10,8

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *OCB* pada perempuan adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.14  
*Kategorisasi OCB Mahasiswa perempuan UIN Ar-Raniry Banda Aceh*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	$X < 103,4$	109	44,5%
Sedang	$103,4 \leq X < 125$	116	47,3%
Tinggi	$125,6 \leq X$	21	8,2%
Jumlah		245	100%

Hasil kategorisasi *OCB* pada pengurus organisasi mahasiswa perempuan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh di atas menunjukkan bahwa, mahasiswa perempuan memiliki tingkat *OCB* pada kategori rendah sebanyak 109 orang (44,5%), kategori sedang sebanyak 116 orang (47,3%), sisanya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 21 orang (8,2%).

## 2. Analisis Uji Prasyarat

Langkah pertama yang dilakukan untuk menganalisa data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam

penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan nilai Z skweness dan Z kurtosis. Batas toleransi Z skweness dan Z kurtosis yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sampai 1,96 namun sering dibulatkan -2 sampai 2.

Tabel 4.15  
*Hasil Uji Normalitas Sebaran*

Variabel Penelitian	Koefisien <i>skewness</i>	Koefisien <i>kurtosis</i>
<i>OCB</i>	1,082	1,053

Berdasarkan tabel 4.15 diatas hasil uji normalitas sebaran diperoleh nilai *skewness* 1,082 dan *kurtosis* -1,053 masih berada antara -1,96 sampai 1,96 maka dapat disimpulkan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran.

b. Uji Homogenitas varians

Hasil uji homogenitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini diperoleh sebagaimana yang tertera pada tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4.16  
*Hasil Uji Homogenitas varians*

Variabel Penelitian	<i>F Levene Statistic</i>	<b>p</b>
<i>OCB</i>	21,882	0,000

Berdasarkan data tabel 4.11 di atas, diperoleh *F Levene Statistic* variabel di atas yaitu  $F = 21,882$  dengan  $p = 0,0000$  ( $p < 0,05$ ), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas, dapat disimpulkan bahwa varians data *OCB* pada pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh adalah tidak sama atau tidak homogen. Dikarenakan data tidak homogen, artinya variansi pada tiap kelompok tidak sama.

## 2. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis menggunakan uji independent sample t-test. Metode ini digunakan untuk menganalisis perbedaan OCB ditinjau dari jenis kelamin pada mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17  
*Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian*

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>T-test</b>	<b>p</b>
<i>OCB</i>	1,106	0,270

Berdasarkan data tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai t-test yaitu 1,106 dengan nilai signifikansi  $p = 0,270$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya bahwa tidak terdapat perbedaan *OCB* pada pengurus organisasi Mahasiswa. Berdasarkan uji hipotesis di atas, dapat dikatakan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan dengan bunyi “terdapat perbedaan *OCB* berdasarkan jenis kelamin pada pengurus organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh”. Dengan demikian hipotesis tidak diterima.

Adapun nilai Mean dan Standar Deviasi pada pengurus organisasi laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada table 4.18 di bawah ini :

Tabel 4.18  
*Hasil Mean dan Standar Deviasi*

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
Laki-laki	97,5	11,1
Perempuan	99,5	10,8

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai mean pada pengurus

organisasi mahasiswa laki-laki yaitu 97,5 dan standar deviasi 11,1. Sedangkan nilai mean pada pengurus organisasi mahasiswa perempuan yaitu 99,5 dan standar deviasi 10,8.

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *OCB* ditinjau berdasarkan jenis kelamin yaitu pada pengurus organisasi mahasiswa laki-laki dan perempuan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Maka dapat diperoleh hasil *OCB* dengan nilai  $t = 1,106$  dan  $p = 0,270$  nilai pengurus organisasi mahasiswa laki-laki (Mean = 97,5; SD = 11,1) dan pada pengurus organisasi mahasiswa perempuan (Mean = 99,5; SD = 10,8);  $p = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *OCB* ditinjau dari jenis kelamin pada pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Hasil kategorisasi *OCB* pada anggota organisasi mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh secara keseluruhan menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki *OCB* pada kategori rendah yaitu sebanyak 84 orang (22,7%), sedangkan sisanya kategori sedang yaitu sebanyak 237 orang (64,1%), dan kategori tinggi sebanyak 49 orang (13,2%). Artinya *OCB* pada anggota organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

Sementara hasil kategorisasi *OCB* pada pengurus organisasi mahasiswa laki-laki Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menunjukkan bahwa, mahasiswa laki-laki memiliki tingkat *OCB* pada kategori rendah sebanyak 37 orang (29,6%), kategori sedang sebanyak 63 orang (50,4%), sisanya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 25 orang (20%). Artinya *OCB* pada anggota

organisasi mahasiswa Laki-laki UIN Ar-Raniry mayoritas tergolong kedalam kategori sedang. Sedangkan hasil kategorisasi *OCB* pada pengurus organisasi mahasiswa perempuan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menunjukkan bahwa, mahasiswa perempuan memiliki tingkat *OCB* pada kategori rendah sebanyak 109 orang (44,5%), kategori sedang sebanyak 116 orang (47,3%), sisanya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 21 orang (8,2%). Artinya *OCB* pada anggota organisasi mahasiswa perempuan UIN Ar-Raniry mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

Menurut penelitian terdahulu dan beberapa penelitian, bahwasanya ada perbedaan *OCB* ditinjau dari jenis kelamin, namun pada hasil penelitian ini hipotesis ditolak artinya tidak ada perbedaan *OCB* ditinjau dari jenis kelamin, Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Solichah (2017) yang mendapatkan hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara karyawan laki-laki dan perempuan pada CV. Nafiri Computer kota Semarang. Selain itu didapatkan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Oktavianto (2014) menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* di Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin belum menjadi faktor yang menonjol untuk membedakan tingkat *OCB* antara pengurus organisasi laki-laki dan perempuan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hal tersebut dimungkinkan adanya pandangan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam organisasi

mengenai pentingnya *OCB* dalam tupoksi pekerjaan mereka.

Perilaku saling tolong-menolong secara sukarela juga ditekankan yakni salah satunya dalam Al-quran Surah An-nisa ayat 125, sebagai berikut :

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَاتَّخَذَ اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا

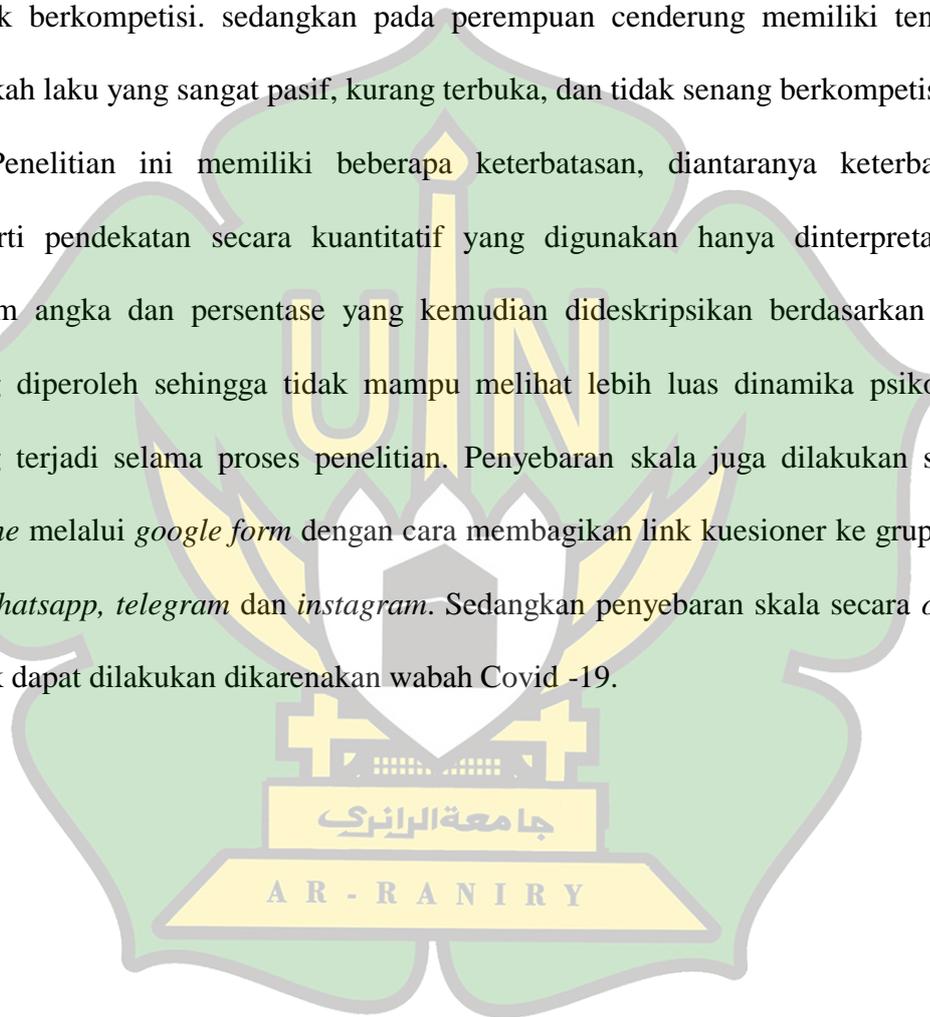
Artinya : “dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangan-nya”.

Ayat diatas menjelaskan perintah Allah SWT untuk berperilaku tolong-menolong dalam kehidupan sehari-hari tanpa mengharap imbalan. Hal tersebut juga mungkin terjadi karena internalisasi nilai dan slogan dari kemenag yaitu “ikhlas beramal” yang senantiasa disampaikan kepada mahasiswa dalam berbagai kesempatan, sehingga memungkinkan mahasiswa baik laki-laki maupun perempuan memiliki keinginan utk membantu organisasi dan melakukan tindakan *extra role* dalam kegiatan organisasi. Selain itu agama islam juga menganjurkan umatnya untuk membantu antar sesama, sehingga para mahasiswa baik itu laki-laki dan perempuan mampu menjalankan tugas semata-mata hanya untuk mengabdikan kepada tuhan nya.

*Organizational Citizenship Behavior* memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku tersebut. Jenis kelamin hanya satu dari beberapa faktor yang dapat memicu munculnya perilaku *OCB* pada sebuah organisasi. Faktor lain yang mungkin mempengaruhi munculnya perilaku *OCB* adalah kepribadian, selain suasana hati dan persepsi pada masing masing anggota organisasi. Karena anggota organisasi memiliki dua jenis kelamin yang berbeda, maka perilaku yang ditunjukkan sangat dipengaruhi oleh dua kepribadian yang

berbeda pula Solichah (2017). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dagun (1992) yang mengatakan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki kepribadian menonjol yang berbeda. Laki-laki cenderung memiliki pembagian dan pembatasan yang jelas antara pikiran dan emosionalitas, lebih tegas dan suka untuk berkompetisi. sedangkan pada perempuan cenderung memiliki tendensi tingkah laku yang sangat pasif, kurang terbuka, dan tidak senang berkompetisi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya keterbatasan seperti pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat lebih luas dinamika psikologis yang terjadi selama proses penelitian. Penyebaran skala juga dilakukan secara *online* melalui *google form* dengan cara membagikan link kuesioner ke grup-grup di *whatsapp*, *telegram* dan *instagram*. Sedangkan penyebaran skala secara *offline* tidak dapat dilakukan dikarenakan wabah Covid -19.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji hipotesis tidak terdapat perbedaan *OCB* yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin pada pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Maka dapat diperoleh hasil *OCB* dengan nilai  $t = 1,106$  dan  $p = 0,270$  nilai pengurus organisasi mahasiswa laki-laki (Mean = 97,5; SD = 11,1) dan pada pengurus organisasi mahasiswa perempuan (Mean = 99,5; SD = 10,8);  $p = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *OCB* ditinjau dari jenis kelamin pada pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

#### B. Saran

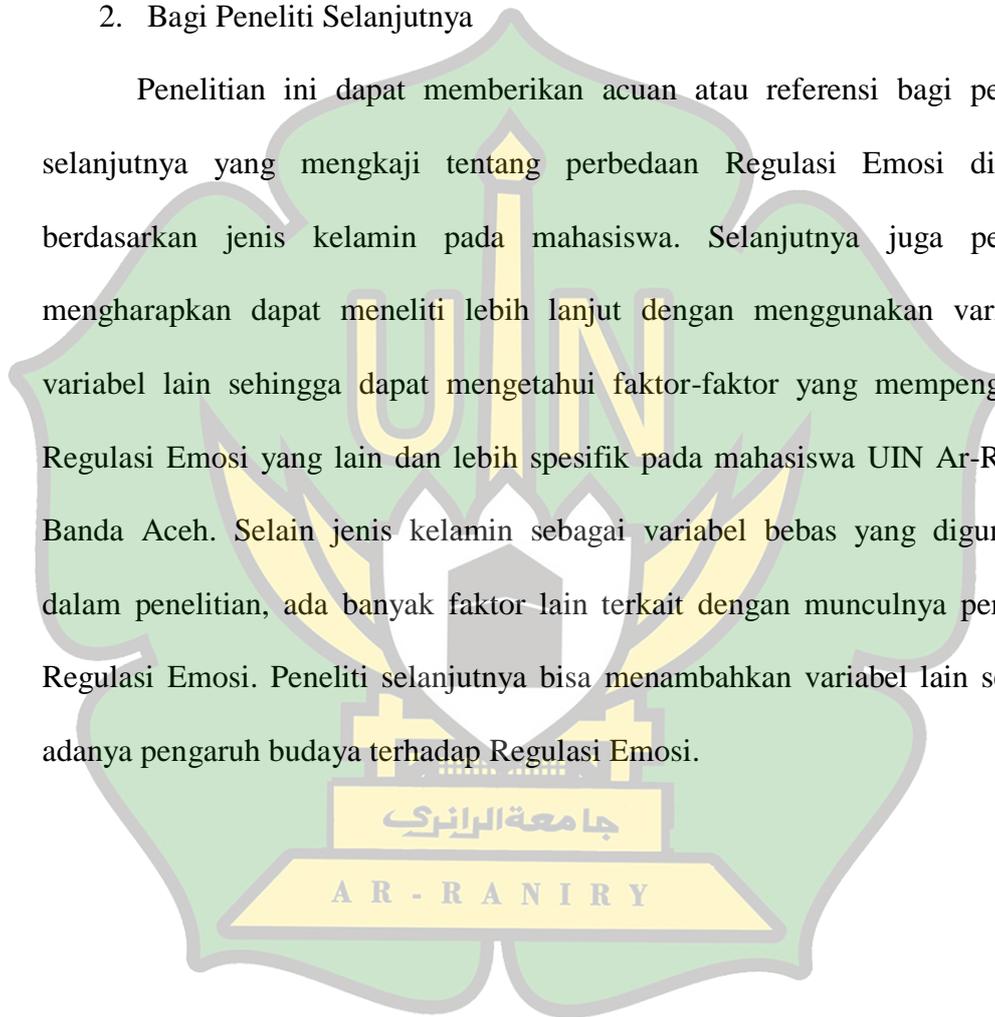
Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pengurus organisasi mahasiswa diharapkan dapat mempertahankan dan mengembangkan kembali mengenai perilaku *extra-role* dalam organisasi yang sudah dimiliki oleh tiap pengurus. Bahwa, dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan bersama harus menyadari pentingnya mengerjakan sesuatu dengan lebih atau diluar apa yang menjadi tugas pokok, seperti adanya perilaku *OCB*. Setiap anggota organisasi juga memiliki kesempatan untuk meningkatkan perilaku *OCB*, misalnya dengan memberikan

contoh terhadap anggota organisasi yang baru atau teman-teman sesama anggota mengenai *OCB*. *OCB* memiliki pengaruh yang positif, maka dari itu perlu untuk dimiliki oleh tiap-tiap anggota organisasi, khususnya pada pengurus organisasi di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji tentang perbedaan Regulasi Emosi ditinjau berdasarkan jenis kelamin pada mahasiswa. Selanjutnya juga peneliti diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel lain sehingga dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Regulasi Emosi yang lain dan lebih spesifik pada mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Selain jenis kelamin sebagai variabel bebas yang digunakan dalam penelitian, ada banyak faktor lain terkait dengan munculnya perilaku Regulasi Emosi. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain seperti adanya pengaruh budaya terhadap Regulasi Emosi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2010). Dimensi OCB dalam kinerja organisasi. *Jurnal Management Industri*, 2. 1-10
- Ahmadi, 2016. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brahmasari, I. A. (2009). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Isu Gender. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5 No.2, 81-104.
- Dagun, Save M. (1992). Maskulin dan Feminim : Perbedaan Pria dan Wanita dalam Fisiologi. Jakarta : Rineka Cipta
- Damayanti, N. (2013). Perbedaan Jenis Kelamin Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Unesa*. 1-16
- Dayakishi, Tri., Salis Yuniardi. (2008). *Psikologi Lintas Budaya* (Edisi Revisi). Malang : UMM Press
- Desmita, (2016). *Pengantar Psikologi Perkembangan*. Bandung: Rosda
- Dewi, R. S., & Fransistya, P. Y. (2020). Organizational Citizenship Behavior pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. *Ecopsy*, 4(2), 103-112.
- Djudiyah, M. K. (2019). Perbedaan Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Tahap Perkembangan Karir Karyawan PT Tirta Investama (AQUA) Pandaan. *Cognicia*, 7 No. 1 , 50-6.
- Faqih, M. (2007). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Field, A.P. (2009). *Discovering statistic using SPSS: (and sex, drug and rock “n” roll)* (3rd ed). Los Angels: SAGE Publications
- Hadijaya, Y. (2015). *Organisasi Kemahasiswaan Dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa*. Medan: Perdana Publishing.

- Hidayat, T. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keikutsertaan Berorganisasi Mahasiswa FIKES UMP. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- Humairo, H. D. (2013). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Ditinjau Dari Status Sekolah. *Character, 02 No. 02*. 1-7
- Indriyani, A. H. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantar. *In prosiding seminar nasional & internasional, vol. 1, no. 1*.
- Kerstan, B. A. (1995). *Feminist Social Methodology*. London : Sed Book Ltd.
- Khasanah, P. U. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Uin Raden Intan Lampung . *Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Khalid, S & Ali, H.. (2005). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Withdrawal Behavior: A Malaysian Study. *International Journal Of Management and Entrepreneurship*, 1(1):30-40, 2005.
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi. edisi sepuluh. Penerjemah: Yuwono, V.A., dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Martono, N. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Data Sekunder. . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Menteri, I. M. (1998). Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Di Perguruan Tinggi Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Marliani, R. (2015). Psikologi Industri & Organisasi. *Bandung : Pustaka Setia*.
- Motowidlo, S. J., & James , V. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79 No. 4, 475-480.
- Nafi, S. Indrawati, S, E. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada karyawan CV. Elfa's Kudus. *Jurnal Empati*, 7 ( 3), 134 - 145
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Kota Gorontalo: Ideas Publishing.
- Oktavianto, R. (2014). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota. *Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Moorman, R., Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers' Trust In Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*. Vol. 7 No. 2, 108-142
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., & Bachrach, D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, 513-563.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7 No.1.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, I. (2016). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Mahasiswa Psikologi. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- Rahmadani, G., & Arindawanti, R. A. D. (2020). Perbedaaan Ocb Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Dpm Fakultas X Unesa. In *Prosiding Seminar Nasional LP3M* (Vol. 2).
- Rita Susanti, S. W. (2012). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel asi Indonesia Tbk, Kandatel. *Jurnal Psikologi*, 8 No. 1, 50-61.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Santrock, (2003). *Adolescence Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga
- Sari, P, R. Rejeki, Mujab, A. . (2006). Pengungkapan Diri Mahasiswa Tahun Pertama Universitas Diponegoro Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Harga Diri. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3 No. 2, 11-25.
- Scotter, S. J. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79 No.4, 475-480.

- Sears, & David, O. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Simatupang, G. N. (2019). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Perawat Rumah Sakit Hidayah. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- Solichah. (2017). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Pada Cv. Nafiri Computer Kota Semarang . *Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhardin. (2016). Pengaruh Perbedaan Jenis Kelamin Dan Pengetahuan Tentang Konsep Dasar Ekologi Terhadap Kepeduliana Lingkungan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan, 14 No. 1*, 117-132.
- Susanti, R. dan Wimbari, S. (2012). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi (8) 1*. 50-61.
- Tang, L.T., dan Ibrahim (1998).”Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personel in The United States and in The Middle East”. *Public Personnel Management*, Vol. 27, 4:529-551
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Wursanto. (2002). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yunisanti, R. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Persepsi Karyawan Tetap Instansi Pemerintah terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan. *Jurnal Psikologi Tabularasa. (9) 2*. 86 - 98
- Yusuf, H. (2015). *Organisasi Kemahasiswaan Dan Kompetensi Manejerial Mahasiswa*. Medan: Perdana Publishing.

Skala *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering membantu pekerjaan rekan saya apabila telat berhadir agar program kerja tetap berjalan dengan baik				
2	Mengambil keputusan tanpa sepengetahuan ketua				
3	Saya senantiasa membantu teman yang kerepotan memiliki tugas yang banyak				
4	Saya akan meluangkan waktu untuk beristirahat walaupun pekerjaan saya belum selesai				
5	Saya termasuk salah satu anggota organisasi yang paling berhati-hati dalam mengerjakan program kerja				
6	Saya jadi kurang semangat jika menyelesaikan pekerjaan tidak dipuji oleh ketua				
7	Saya senantiasa membantu anggota organisasi yang memiliki masalah dengan jobdesk di divisinya				
8	Saya sering melewatkan memo atau catatan-catatan yang harus saya laukan di dalam organisasi				
9	Anggota ormawa terlambat sesekali datang rapat itu hal yang wajar				
10	Saya lebih memilih diam saja ketika melihat teman yang kerepotan menyelesaikan <i>deadline</i> banyak				
11	Saya senantiasa hadir dalam kegiatan organisasi meski tidak diwajibkan				
12	Saya biasanya mengerjakan program kerja supaya selesai walaupun banyak kekurangannya				
13	Saya orang yang senantiasa lebih-lebihkan masalah apabila ada anggota yang tidak mengerjakan program kerjanya				
14	Menurut saya tindakan saya tidak ada dampak merugikan orang lain				
15	Ada atau tidak yang mengawasi, saya tetap patuh dengan aturan organisasi				
16	Saya berhati-hati menerima perubahan, karena belum tentu semuanya baik				
17	Saya senantiasa meluangkan waktu untuk membantu rekan yang baru bergabung dengan memberikan <i>guidline</i> organisasi				
18	Saya hanya hadir apabila kegiatan tersebut wajib bagi semua anggota organisasi				
19	Saya senantiasa membantu orang lain yang berada di sekitar saya				
20	Saya hanya membantu rekan organisasi yang baru				

	bergabung memberikan tata tertib organisasi jika ditanya saja				
21	Saya selalu menghindari tindakan yang merugikan orang lain				
22	Saya tidak harus membantu orang lain disekitar setiap saat karena saya memiliki kesibukan yang lain				
23	Saya orang yang siap mengikuti perubahan aturan organisasi				
24	Saya hadir di kegiatan orgnisasi yang menjadi tanggung jawab saya saja				
25	Perkerjaan saya tetap selesai walaupun tidak diberi pujian				
26	Saya enggan membantu perkerjaan anggota lain apabila telat berhadir karena itu bukan tanggung jawab saya				
27	Saya sering hadir dalam kegiatan yang diadakan organisasi walaupun tidak wajib				
28	Saya jarang sekali mengeluh hal-hal yang sepele apabila anggota lain datang terlambat di dalam organisasi				
29	Saya tidak pernah menyalahgunakan hak orang lain				
30	Saya cuek saja pada anggota lain yang sulit memahami jobdesk nya				
31	Saya senantiasa menegahi masalah antar anggota yang berbeda pendapat				
32	Saya orang yang tidak melebih-lebihkan masalah apabila anggota lain yang jarang berhadir pada saat rapat				
33	Saya senantiasa membaca pengumuman organisasi				
34	Saya senantiasa mencatat laporan anggota ormawa yang tidak hadir rapat				
35	Saya terus mengerjakan kewajiban saya di dalam organisasi walaupun di jam-jam istirahat saya kecuali perkerjaan tersebut sudah siap				
36	Saya hanya patuh terhadap aturan organisasi jika ada yang mengawasi				
37	Saya sering mengeluh untuk hal-hal yang bersifat sepele				
38	Saya diam saja apabila terjadi kesalah fahaman antar anggota				



57	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	106						
58	4	3	4	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	106					
59	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	101					
60	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	4	1	4	2	4	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	104						
61	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	1	2	3	2	4	2	3	1	2	3	102				
62	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	97					
63	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	105						
64	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	99					
65	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3	3	1	1	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	1	4	2	4	1	4	112				
66	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	4	2	3	4	1	3	2	4	1	3	110				
67	3	3	3	1	4	4	3	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	1	4	3	2	1	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	98				
68	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	1	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	106				
69	3	4	3	1	3	4	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	91			
70	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	112			
71	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	98			
72	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	125		
73	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	101			
74	3	4	3	3	3	2	2	4	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	98		
75	3	3	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	1	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	108			
76	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	102		
77	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	92		
78	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99		
79	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	1	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	106			
80	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	2	4	108		
81	3	1	3	2	3	4	2	2	1	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	4	2	4	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	88				
82	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	1	4	3	2	4	3	4	1	4	1	4	1	4	4	2	4	4	2	4	117				
83	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	101		
84	3	3	3	1	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	1	4	3	4	3	3	1	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	102		
85	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	2	1	2	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	4	2	2	1	4	3	3	2	2	1	4	3	3	3	2	2	2	1	2	101			
86	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	100		
87	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	103		
88	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	105	
89	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	3	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	4	1	3	1	4	112			
90	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	92	
91	4	4	3	2	4	2	3	3	1	4	2	2	2	2	4	3	1	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	103	
92	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	101		
93	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	99	
94	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	81		
95	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	99		
96	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	1	1	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	107	
97	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	3	2	101		
98	4	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	93		
99	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	102		
100	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	104
101	2	3	2	3	2	1	2	3	4	1	4	3	2	3	3																																

114	3	4	3	1	3	2	3	4	1	2	1	2	1	4	4	1	3	1	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	1	4	108
115	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	4	3	99		
116	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	98			
117	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	103			
118	3	4	2	1	3	3	4	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	4	101		
119	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	4	111		
120	4	3	3	2	4	1	3	2	1	2	1	2	3	4	3	2	3	2	4	2	4	1	2	4	4	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	96		
121	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	103		
122	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	4	106		
123	4	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	1	3	2	3	2	4	1	2	1	2	1	3	2	2	1	4	1	2	1	4	4	92		
124	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	106		
125	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	4	3	3	2	4	1	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	106		
126	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	100	
127	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	103		
128	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	111		
129	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	112	
130	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	106	
131	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	103	
132	4	4	3	1	4	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	1	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	1	4	3	3	1	4	3	4	4	1	4	111		
133	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	92		
134	4	3	3	3	3	2	1	4	3	2	2	2	1	4	1	4	2	4	3	4	1	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	105		
135	3	4	4	3	2	3	3	3	1	3	4	2	2	1	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	1	3	1	2	4	1	4	110
136	4	4	2	2	4	2	3	3	2	4	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	104	
137	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	99	
138	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	125
139	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	102
140	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	97
141	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	1	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	99	
142	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	1	4	106		
143	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	99	
144	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	1	1	4	1	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	115	
145	2	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	101	
146	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	1	2	3	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	115
147	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	2	4	3	4	4	2	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	109
148	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	106
149	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	103	
150	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	4	1	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	2	4	1	4	2	1	4	100		
151	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	106		
152	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	99	
153	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	101	
154	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	102
155	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	4	1	4	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	107		
156	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	104			
157	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	98	
158	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	107	
159	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	105	
160	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	99
161	3	4	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	1	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	116	
162	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3									

171	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	1	2	1	3	1	4	3	4	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	106	
172	3	3	4	2	4	4	3	4	1	4	3	1	1	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	115
173	3	4	2	1	3	3	4	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	4	101
174	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	106	
175	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	100	
176	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	97	
177	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	96	
178	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	1	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	97	
179	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	100	
180	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	1	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	2	4	2	1	104	
181	4	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	1	1	4	2	3	3	3	4	2	3	4	1	3	3	4	4	3	1	4	3	2	4	108	
182	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	1	4	3	2	3	117
183	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	100
184	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	1	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	3	3	4	116	
185	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	104	
186	3	1	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	3	2	3	1	3	2	4	2	3	114
187	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	117
188	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	94
189	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	1	2	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	2	3	2	3	3	4	110
190	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	95
191	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	95
192	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	94
193	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	107
194	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	111
195	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	96
196	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	97
197	4	3	4	3	4	4	2	3	2	1	4	3	1	2	4	1	4	3	1	4	3	1	1	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	97
198	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	2	106
199	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	104
200	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	98
201	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	105
202	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	97
203	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	105
204	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	105
205	3	1	4	3	4	2	4	3	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	3	91
206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	107
207	3	1	3	2	3	1	2	2	1	1	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	4	98
208	4	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	96
209	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	95
210	4	1	3	1	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	1	4	1	4	2	4	1	2	3	2	1	4	2	4	1	3	93
211	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	105
212	4	4	3	1	3	3	3	2	3	4	2	2	1	3	1	1	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	104
213	3	4	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	102	
214	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	106	
215	3	4	3	1	3	2	3	3	4	4	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	103	
216	2	1	2	1	2	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	101	
217	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	1	4	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	116
218	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	102
219	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	1	1	2	4	1	4	3	4	2	4	1	4	3	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	116
220	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	4	2	3	2	3	2	3	1	100
221	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	4	3	3	2	3	103	
222	4	4	2	1	3	3	2	1	1	1	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	97
223	4	4	4	2	2	1	4	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	1	1	2	2	2	97
224	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2</	







## LAMPIRAN

### Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas OCB Tahap 1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	38

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB01	104.05	191.672	.460	.901
OCB02	104.19	189.267	.387	.902
OCB03	104.16	191.819	.472	.901
OCB04	105.03	186.730	.501	.900
OCB05	104.13	194.383	.299	.903
OCB06	104.43	189.648	.408	.901
OCB07	104.28	192.217	.418	.901
OCB08	104.52	189.582	.455	.901
OCB09	104.80	195.040	.164	.905
OCB10	104.34	190.045	.420	.901
OCB11	104.42	188.266	.521	.900
OCB12	105.09	189.742	.407	.901
OCB13	105.24	193.236	.214	.905
OCB14	104.87	189.179	.423	.901
OCB15	104.14	192.339	.395	.902
OCB16	105.28	192.722	.289	.903
OCB17	104.15	191.785	.435	.901
OCB18	104.68	185.767	.551	.899
OCB19	104.12	192.234	.417	.901
OCB20	104.66	186.327	.551	.899

OCB21	104.08	193.529	.305	.903
OCB22	104.67	186.522	.515	.900
OCB23	104.19	193.692	.348	.902
OCB24	104.88	186.757	.502	.900
OCB25	104.11	191.328	.427	.901
OCB26	104.56	185.540	.584	.899
OCB27	104.39	188.417	.529	.900
OCB28	104.96	188.569	.432	.901
OCB29	104.16	193.425	.344	.902
OCB30	104.46	188.455	.493	.900
OCB31	104.31	188.552	.571	.899
OCB32	105.14	187.886	.460	.901
OCB33	104.16	190.722	.493	.900
OCB34	104.88	190.118	.375	.902
OCB35	104.35	189.761	.454	.901
OCB36	104.44	186.959	.545	.899
OCB37	105.11	193.378	.230	.904
OCB38	104.32	188.365	.459	.901

Uji Daya Beda AItem Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB01	97.17	175.501	.484	.907
OCB02	97.31	172.491	.432	.907
OCB03	97.28	175.986	.475	.907
OCB04	98.15	171.868	.470	.907
OCB05	97.25	177.997	.328	.908
OCB06	97.55	173.400	.433	.907
OCB07	97.40	176.306	.424	.907
OCB08	97.64	173.432	.478	.906
OCB10	97.46	173.564	.456	.907
OCB11	97.54	173.048	.500	.906
OCB12	98.21	175.372	.345	.908
OCB14	97.99	174.269	.388	.908
OCB15	97.26	175.988	.427	.907
OCB16	98.40	178.637	.208	.910
OCB17	97.27	175.676	.454	.907
OCB18	97.80	169.784	.570	.905
OCB19	97.25	176.007	.442	.907
OCB20	97.79	170.451	.565	.905
OCB21	97.20	177.275	.326	.908
OCB22	97.79	170.347	.541	.905
OCB23	97.31	177.726	.354	.908
OCB24	98.00	171.361	.493	.906
OCB25	97.23	175.095	.452	.907
OCB26	97.69	169.575	.604	.904
OCB27	97.51	172.821	.526	.906
OCB28	98.08	173.469	.407	.908
OCB29	97.28	177.117	.370	.908
OCB30	97.58	172.245	.520	.906
OCB31	97.43	172.784	.578	.905

OCB32	98.26	173.253	.416	.907
OCB33	97.28	174.730	.508	.906
OCB34	98.00	175.130	.342	.909
OCB35	97.47	174.196	.446	.907
OCB36	97.56	170.578	.583	.905
OCB38	97.44	172.019	.490	.906

### Uji Normalitas

Descriptives		Statistic	Std. Error
OCB	Mean	107.30	.736
	95% Confidence Interval for Lower Bound	105.85	
	Mean Upper Bound	108.75	
	5% Trimmed Mean	106.52	
	Median	105.00	
	Variance	200.178	
	Std. Deviation	14.148	
	Minimum	74	
	Maximum	148	
	Range	74	
	Interquartile Range	13	
	Skewness	1.082	.127
	Kurtosis	1.053	.253

### Uji Homogenitas

**Test of Homogeneity of Variances**

OCB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
21.882	1	367	.000

**ANOVA**

OCB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	303.320	1	303.320	1.513	.219
Within Groups	73557.075	367	200.428		
Total	73860.396	368			

Uji Independent Sample t-test

**Group Statistics**

Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
OCB 1	124	1.0858E2	17.21792	1.54622
OCB 2	245	1.0666E2	12.32964	.78771

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
OCB Equal variances assumed	21.882	.000	1.230	367	.219	1.91942	1.56027	-1.14876	4.98760	

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
OCB	Equal variances assumed	21.882	.000	1.230	367	.219	1.91942	1.56027	-1.14876	4.98760
	Equal variances not assumed			1.106	188.722	.270	1.91942	1.73530	-1.50366	5.34250

**Kategorisasi**

**KATOCB**

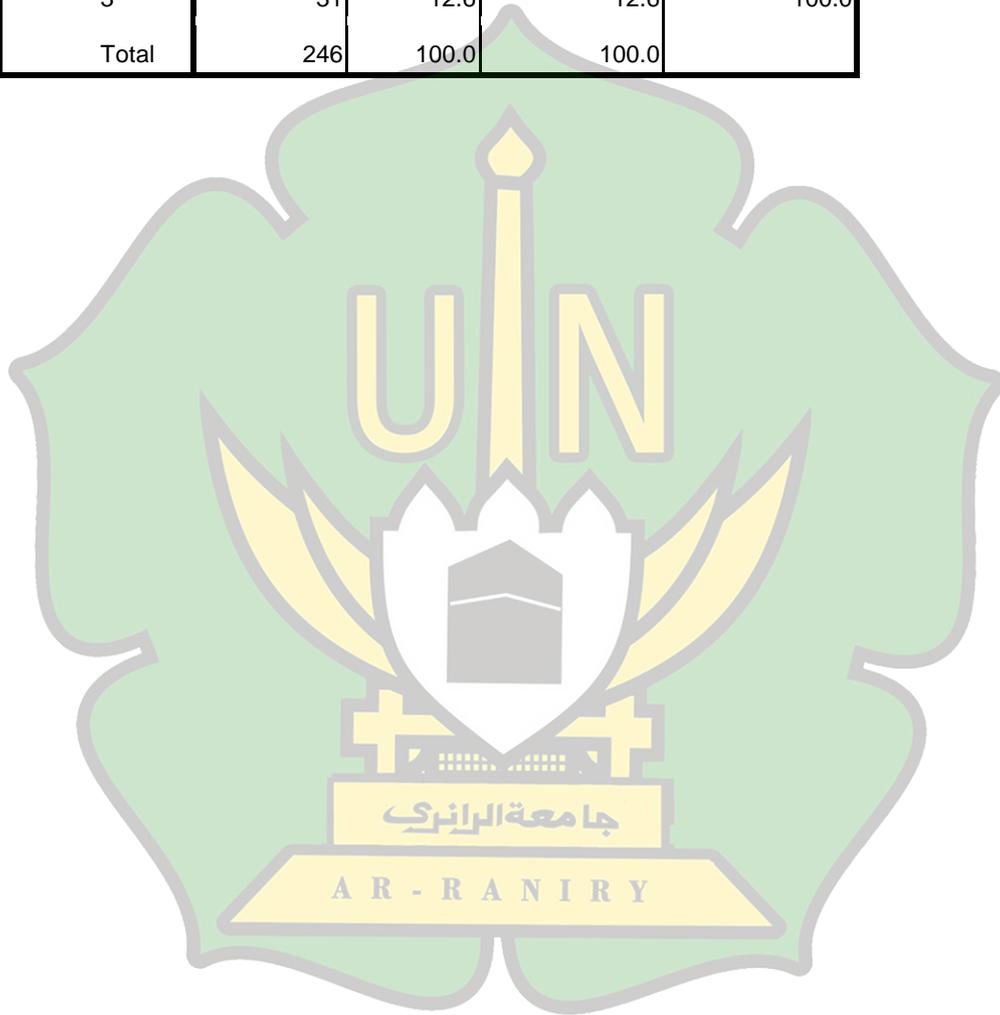
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	38	10.3	10.3	10.3
	Sedang	281	75.9	75.9	86.2
	Tinggi	51	13.8	13.8	100.0
	Total	370	100.0	100.0	

**KATLK**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	11.2	11.2	11.2
	Sedang	87	69.6	69.6	80.8
	Tinggi	24	19.2	19.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

KATPR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	10.6	10.6	10.6
	2	189	76.8	76.8	87.4
	3	31	12.6	12.6	100.0
	Total	246	100.0	100.0	



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-755/Un.08/FPsi/Kp.00.4/06/2021

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2020/2021  
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2020/2021 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;  
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 26 Oktober 2020

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama  
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : M. Danilo  
NIM/Prodi : 170901120 / Psikologi  
Judul : *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Pengurus Organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry tahun 2020.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 11 Juni 2021 M  
30 Syawal 1442 H

Dekan Fakultas Psikologi,



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.

**REKAPITULASI JUMLAH MAHASISWA AKTIF ORGANISASI  
UIN AR-RANIRY TAHUN AJARAN 2020**

<b>FAKULTAS</b>	<b>ORMAWA</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>KET</b>
<b>TARBIYAH</b>	SEMAF	40	
	DEMAF	121	
	HMP		
	1. Manajemen Pendidikan Islam	52	
	2. Pendidikan Matematika	100	
	3. Pendidikan Biologi	85	
	4. Pendidikan Kimia	60	
	5. Pendidikan Fisika	57	
	6. Pendidikan B.Arab	70	
	7. Pendidikan B.Ingggris	60	
	8. Pendidikan Agama Islam	50	
	9. Pendidikan Teknik Elektro	30	
	10. Pendidikan Teknologi Informasi	56	
	11. Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	60	
12. Pendidikan Anak Usia Dini	30		
13. Bimbingan Konseling	45		
	<b>TOTAL</b>	<b>916</b>	
<b>PSIKOLOGI</b>	SEMAF	22	
	DEMAF	36	
	HMP	40	
		<b>TOTAL</b>	<b>98</b>
<b>FISIP</b>	SEMAF	15	
	DEMAF	65	
	HMP		
	1. Ilmu Administrasi Negara	83	
	2. Ilmu Politik	81	
		<b>TOTAL</b>	<b>244</b>
<b>SAINTEK</b>	SEMAF	34	
	DEMAF	40	
	HMP		
	1. Teknologi Informasi	50	
	2. Biologi	59	
	3. Kimia	41	
	4. Arsitek	88	
	5. Teknik Lingkungan	61	
	<b>TOTAL</b>	<b>373</b>	
<b>ADAB</b>	SEMAF	23	
	DEMAF	80	
	HMP		
	1. Ilmu Perpustakaan	95	
	2. Sejarah Kebudayaan Islam	68	
	3. Bahasa dan Sastra Arab	76	
	<b>TOTAL</b>	<b>342</b>	

<b>FAKULTAS</b>	<b>ORMAWA</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>KET</b>
<b>USHULUDDIN</b>	SEMAF	20	
	DEMAF	35	
	HMP		
	1. Ilmu AlQuran dan Tafsir	72	
	2. Studi Agama Agama	35	
	3. Alquran dan Filsafat Islam	40	
	4. Sosiologi Agama	30	
	<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	
<b>DAKWAH</b>	SEMAF	25	
	DEMAF	80	
	HMP		
	1. Manajemen Dakwah	70	
	2. Bimbingan Konseling Islam	60	
	3. Komunikasi Penyiaran Islam	80	
	4. Kesejahteraan Sosial	60	
5. Pengembangan Masyarakat Islam	104		
	<b>TOTAL</b>	<b>479</b>	
<b>SYARIAH</b>	SEMAF	30	
	DEMAF	90	
	HMP		
	1. Hukum Ekonomi Syariah	70	
	2. Hukum Keluarga	60	
	3. Hukum Pidana Islam	60	
	4. Hukum Tata Negara	60	
	5. Ilmu Hukum	60	
	6. Perbandingan Mazhab	60	
	<b>TOTAL</b>	<b>490</b>	
<b>FEBI</b>	SEMAF	24	
	DEMAF	110	
	HMP		
	1. Ekonomi Syariah	100	
	2. Ilmu Ekonomi	100	
	3. Perbankan Syariah	95	
	<b>TOTAL</b>	<b>429</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>3.643</b>	
	<b>+ UKK/UKM</b>	<b>492</b>	
	<b>TOTAL KESELURUHAN</b>	<b>4.095</b>	

**UNIT KEGIATAN KEMAHASISWAAN, UNIT KEGIATAN KHUSUS, DAN DEMA-SEMA  
PADA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Kegiatan	Nama Ketua/ Komandan dan UKM/UKK	Nomor SK	Tanggal SK	KET
1	UKM Panahan UIN Ar-Raniry	Salwa Hajjatul Wahidah	12/Un.08/R/KP.00.4/01/2020	08 Januari 2020	24 Anggota
2	UKM LDK UIN Ar-Raniry	Uli Akbar	13/Un.08/R/KP.00.4/01/2020	08 Januari 2020	61 Anggota
3	Senat Mahasiswa (SEMA-U) Universitas	Ammar Al-Thariq	302/Un.08/R/KP.00.4/02/2020	26 Februari 2020	37 Anggota
4	Dewan Mahasiswa (DEMA-U) Universitas	Reza Hendra Putra	303/Un.08/R/KP.00.4/02/2020	27 Februari 2020	157 Anggota
5	UKK Kempo UIN Ar-Raniry	Oca Nurjannah	371/Un.08/R/KP.00.4/03/2020	10 Maret 2020	13 Anggota
6	UKM Taekwondo UIN Ar-Raniry	Muhammad Safwan Safrul	372/Un.08/R/KP.00.4/03/2020	10 Maret 2020	7 Anggota
7	UKK Pramuka UIN Ar-Raniry	Mufaddhal Althaf	373/Un.08/R/KP.00.4/03/2020	10 Maret 2020	22 Anggota
8	UKM Sumber Post UIN Ar-Raniry	Cut Salma HA	377/Un.08/R/KP.00.4/03/2020	12 Maret 2020	22 Anggota
9	UKM Hapkido UIN Ar-Raniry	Muhammad Akbar Patra	383/Un.08/R/KP.00.4/03/2020	16 Maret 2020	8 Anggota
10	UKM Tennis Meja UIN Ar-Raniry	Muhammad Dhipa Sauki	384/Un.08/R/KP.00.4/03/2020	16 Maret 2020	15 Anggota
11	UKM Karate-Do UIN Ar-Raniry	M. Ilham Yusufurrijal	387/Un.08/R/KP.00.4/03/2020	17 Maret 2020	37 Anggota
12	UKK Sanggar Seni Seulawet UIN Ar-Raniry	Irfan Maulana	783/Un.08/R/KP.00.4/08/2020	18 Agustus 2020	37 Anggota
13	UKM Rongsokan UIN Ar-Raniry	Al Khalily	784/Un.08/R/KP.00.4/08/2020	18 Agustus 2020	20 Anggota
14	UKM GAINPALA UIN Ar-Raniry	Fauzi Rahmat	/Un.08/R/KP.00.4/10/2020	Oktober 2020	32 Anggota
15					
16					
17					
18					

Keterangan Singkatan dari :

1 UKK (Unit Kegiatan Khusus)

2 UKM (Unit Kegiatan Kemahasiswaan)

Banda Aceh, 7 Oktober 2020

Kabag. Kemahasiswaan dan  
Alumni,

Nurbaiti S.Ag, M.H

### REKAPITULASI JUMLAH UKM-UKK TAHUN 2020

NO	ORMAWA	JUMLAH	KET
1	UKM	9	240
2	UKK	3	58
3	SEMA	1	37
4	DEMA	1	157
JUMLAH		14	492

