

# **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR***

**(Studi pada Guru SMK Ma'arif 5 Gombang)**

**Nurul Hikmah**

**Manajemen, STIE Putra Bangsa**

**Email: [hikmahnurul16@gmail.com](mailto:hikmahnurul16@gmail.com)**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mempengaruhi variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMK Ma'arif 5 Gombang. Variabel yang diteliti meliputi *Self efficacy*, *self esteem* yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan *organization citizenship behaviour* di SMK Ma'arif 5 Gombang melalui variabel kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Ma'arif 5 Gombang yang berjumlah 33 orang. Pengambilan sampel dengan metode sampling yaitu sebanyak 31 orang. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan cara kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behaviour* (OCB). *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization citizenship behaviour* (OCB). Hasil koefisien determinasi substruktural I sebesar 93,5% menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara *self efficacy*, *self esteem* dan kepuasan kerja terhadap *organization citizenship behaviour* (OCB) guru di SMK Ma'arif 5 Gombang. Hasil koefisien determinasi substruktural II sebesar 95,9% menunjukkan besarnya pengaruh *self efficacy*, *self esteem* terhadap kepuasan kerja dan *organization citizenship behaviour* (OCB) guru di SMK Ma'arif 5 Gombang.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, *Self Esteem*, Kepuasan Kerja , *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia

yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat

mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Perkembangan pendidikan saat ini mengalami persaingan yang kompetitif. Pendidikan formal adalah penting untuk mengembangkan karakter seseorang. Guru sebagai penggerak utama roda organisasi sekolah, memiliki tanggung jawab membangun pribadi yang cerdas. *Ekstra role behaviour* memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan untuk membantu tercapainya visi dan misi serta meningkatkan efektifitas organisasi. Kebutuhan akan sumber daya yang berkualitas semakin dibutuhkan di berbagai konteks pada era globalisasi ini, termasuk pada pula pada konteks pendidikan dan edukasi. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah, begitu pentingnya guru dalam meningkatkan *self efficacy* (keyakinan diri) untuk meningkatkan kualitas seorang guru sehingga pendidikan semakin semakin baik. Menyadari pentingnya sumber daya manusia tersebut, tentunya organisasi yang bergerak di dunia pendidikan harus mampu memelihara faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas guru.

Herminingsih (2012) menyatakan *organization citizenship behaviour* disingkat dengan OCB, yaitu perilaku anggota organisasi. Dalam pendidikan, guru merupakan aset yang wajib dijaga di dunia pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja guru sehingga kinerja guru dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *organization citizenship behavior* (OCB), yaitu *self efficacy*, *self esteem*, dan kepuasan kerja. *Self efficacy* dan *self esteem* yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kerja dari guru. Seorang guru dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa ingin membantu guru yang lain untuk kepentingan pendidikan dan

terwujudnya tujuan yang ingin dicapai bersama.

SMK Ma'arif 5 Gombang merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang pendidikan. Guru memegang tugas ganda dalam proses pendidikan di sekolah yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Pendidikan merupakan suatu yang harus diperhatikan kualitasnya, seperti yang kita ketahui untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan tenaga pengajar yang memiliki peran *organization citizenship behavior*. Perilaku OCB di SMK Ma'arif 5 Gombang yaitu seperti guru berupaya membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya misalnya membuat laporan RPP. Guru menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk kerja seperti mengisi jam pelajaran atau mengajar serta membantu kegiatan berbagai ekstrakurikuler yang ada di SMK Ma'arif 5 Gombang. Setiap pekerjaan guru diselesaikan dengan penuh tanggungjawab. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan *direward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku proporsial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan dan kesuksesan dirinya (Hardaningtyas, 2005).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). *Self efficacy* dan *Self esteem* merupakan faktor kedua yang dapat meningkatkan OCB. *Self Efficacy* Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79) menyatakan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya

untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk. Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan *self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Menurut Robbins dan Judge (2008:113) kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama dari perilaku utama dari OCB, karyawan yang puas cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh antara *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *Organization Citizenship Behaviour* dan kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 5 Gombang?

### Kajian Teori

#### *Organization Citizenship Behaviour*

Organ dalam Wulandari (2015) menyatakan *Organization Citizenship Behaviour* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi pekerjaan karyawan sehingga jika tidak ditampilkan akan diberikan hukuman.

#### Kepuasan Kerja

(Shamima Tasnim 2006; dalam Uzma Rashid & Sadia Rashid 2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah hal perasaan seseorang atau keadaan pikiran sehubungan dengan lingkungan kerja.

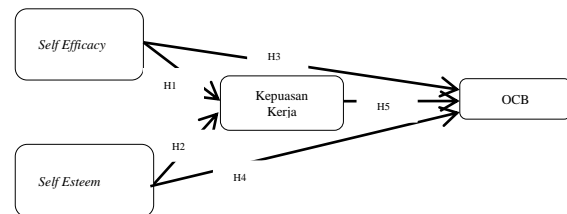
#### *Self Esteem*

*Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan menurut Kreitner dan Kinicki (2005).

#### *Self Efficacy*

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu menurut Kreitner dan Kinicki (2005).

### Model Empris



Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono 2010).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga Terdapat pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja guru di SMK Ma'arif 5 Gombang
- H2: Diduga *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru di SMK Ma'arif 5 Gombang
- H3: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) guru di SMK Ma'arif 5 Gombang
- H4: Diduga *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di SMK Ma'arif 5 Gombon
- H5: Diduga *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di SMK Ma'aarif 5 Gombang

### METODE

Rancangan penelitian menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Ma'arif 5 gombang dengan jumlah 33

orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan cara (1) Menyebar kuesioner langsung kepada guru SMK Ma'arif 5 Gombang; (2) Wawancara; (3) Studi Pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for Windows versi 18.0 Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Realibilitas

Uji Realibilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya

N O.	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Penerimaan	Status
1	<i>Self Efficacy</i>	0,764	0,6	Reliabel
2	<i>Self Esteem</i>	0,734	0,6	Reliabel
3	<i>Kepuasan Kerja</i>	0,733	0,6	Reliabel
4	<i>OCB</i>	0,697	0,6	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

### Substruktural I

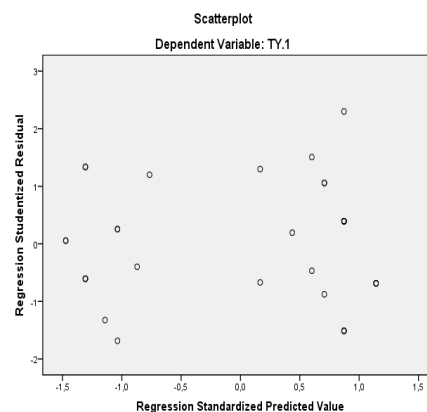
Variabel	Colinearty Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Self Efficacy</i>	0,199	1,000
<i>Self Esteem</i>	0,199	1,000

### Substruktural II

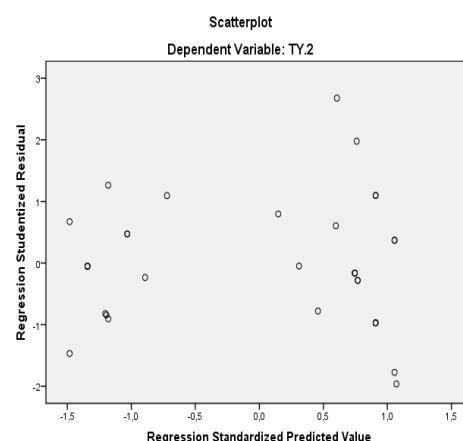
Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Self Efficacy</i>	0,680	1,558
<i>Self Esteem</i>	0,663	1,553
Kepuasan Kerja	0,761	1,343

### Uji Heterokedasitas

### Substruktural I

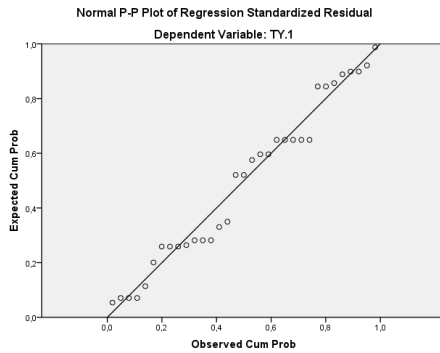


### Substruktural II



### Uji Normalitas

### Substruktural I



## Substruktural II

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,112	,859		-,130	,897
TX.1	,340	,127	,382	2,674	,012
TX.2	,556	,133	,599	4,184	,000

1. Hubungan antara variabel *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) sebesar  $0,012 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,973 > 2,040$ , maka variabel *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hubungan antara variabel *Self Esteem* dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *Self Esteem* ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $4,184 > 2,040$ , maka variabel *Self Esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,881	,793		8,680	,000
	TX.1	,338	,131	,327	2,587	,015
	TX.2	,358	,154	,331	2,319	,028
	TY.1	,393	,168	,338	2,335	,027

a. Dependent Variable: TY.2

## Uji Hipotesis

## Substruktural I

## Hasil Uji t

## Substruktural I

## Hasil Uji t Sub Substruktural II

1. Hubungan antara variabel *Self Efficacy* dan *Organization Citizenship Behaviour*  
Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) sebesar  $0,015 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,587 > 2,040$ , maka

variabel *Self Esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hubungan antara variabel *Self Esteem* dan *Organization Citizenship Behaviour*  
Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *Self Esteem* ( $X_2$ ) sebesar  $0,028 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,319 > 2,040$ , maka variabel *Self Esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour*.
3. Hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dan *Organization Citizenship Behaviour*  
Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar  $0,027 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,335 > 2,040$ , maka variabel Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour*.

## Koefisien Determinasi

### Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 <sup>a</sup>	.939	.935	.54024

a. Predictors: (Constant), TX.2, TX.1

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,935 artinya 93,5% Kepuasan kerja dipengaruhi langsung oleh variabel *Self Efficacy* dan *Self Esteem*. Selebihnya 6,5% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 <sup>a</sup>	.963	.959	4.9854

a. Predictors: (Constant),

TY1, TX2, TX1

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,959 artinya 95,5% *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi langsung oleh variabel *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Kepuasan kerja. Selebihnya 4,1% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur korelasi antara *Self Efficacy* ( $X_1$ ) dan *Self Esteem* ( $X_2$ ). Hasil dari uji korelasi pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

### Hasil Uji Korelasi Determinasi Substruktural I

Correlations				TX.1	TX.2
TX.1	Pearson			1	,949**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)				,000
	N			33	33
TX.2	Pearson			,949**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)			,000	
	N			33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

bahwa korelasi antara variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) dan *Self Esteem* ( $X_2$ ) memiliki hubungan korelasi dengan angka korelasi sebesar 0,949. Selain memiliki hubungan korelasi, kedua variabel tersebut juga memiliki angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut signifikan.

## Analisis Jalur

### Substruktural I

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,112	,859		-,130	,897
TX.1	,340	,127	,382	2,674	,012
TX.2	,556	,133	,599	4,184	,000

a. Dependent Variable: TY.1

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,382X_1 + 0,599X_2 + \epsilon_1$$

Dimana,  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,939} = \sqrt{0,061} = 0,247$

erdasa  
rkan  
tabel  
IV-16  
hasil  
uji  
korela  
si  
antar  
variab  
el di  
atas  
menu  
njukk  
an

- 1) Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) = 0,382  
Koefisien regresi untuk ( $X_1$ ) sebesar 0,382 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *Self Efficacy*, maka akan menambah Kepuasan kerja sebesar 0,382
- 2) Koefisien regresi variabel *Self Esteem* ( $X_2$ ) = 0,599  
Koefisien regresi untuk ( $X_2$ ) sebesar 0,599 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *Self Esteem*, maka akan menambah Kepuasan kerja sebesar 0,599.
- 3) Nilai Residual atau error ( $\epsilon_1$ ) = 0,247  
Nilai Residual atau error sebesar 0,247 menunjukkan bahwa Kepuasan kerja sebesar 0,247 atau 24,7% dipengaruhi oleh variabel di luar *Self Efficacy* dan *Self Esteem*.

### Substruktural II

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,881	,793		8,680	,000
TX.1	,338	,131	,327	2,587	,015
TX.2	,358	,154	,331	2,319	,028
TY.1	,393	,168	,338	2,335	,027

a. Dependent Variable: TY.2

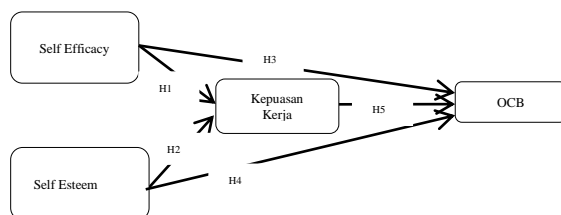
Dimana,  $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,963} = \sqrt{0,037} = 0,192$

- 1) Koefisien regresi variabel *Self Esteem* ( $X_1$ ) = 0,327  
Koefisien regresi untuk ( $X_1$ ) sebesar 0,327 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *Self Efficacy*, maka akan menambah *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,327.
- 2) Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) = 0,331

Koefisien regresi untuk ( $X_2$ ) sebesar 0,331 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Self esteem, maka akan menambah *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,331.

- 3) Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) = 0,338  
Koefisien regresi untuk ( $Y_1$ ) sebesar 0,338 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Kepuasan kerja, maka akan menambah *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,338.
- 4) Nilai Residual atau error ( $\epsilon_1$ ) = 0,192  
Nilai Residual atau error sebesar 0,192 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,192 atau 19,2% dipengaruhi oleh variabel di luar Self efficacy dan Self esteem dan Kepuasan kerja.

### Diagram Jalur



### Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kepuasan dan *Organizational Citizenship Behavior*. Implikasi kebijakan yang disarankan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan kerja  
Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja dengan hasil uji t sebesar  $2,674 > 2,040$  ( $t_{tabel}$ ) dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja guru di SMK Ma'arif 5 Gombang. Dari hasil

pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa *Self efficacy* yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat Kepuasan kerja yang mereka rasakan. Bagi para guru, mereka akan merasa puas jika melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan mereka dengan nilai-nilai yang ada di organisasi dan kegiatan yang akan berdampak pada terbentuknya Kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kilapong, 2013 bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian Hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja dengan hasil uji t  $4,184 > 2,040$  ( $t_{tabel}$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menjelaskan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Ma'arif 5 Gombang. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa *Self esteem* guru memiliki pengaruh terhadap tingkat Kepuasan kerja mereka. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kilapong, 2013 bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap OCB  
Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap OCB dengan hasil uji t  $2,587 > 2,040$  ( $t_{tabel}$ ) dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Hasil ini menjelaskan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru di SMK Ma'arif 5 Gombang. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa guru di SMK Ma'arif 5 gombang merasa yakin dan terintegrasi dalam organisasinya dan seberapa sering guru melakukan



tindakan secara sukarela dan membantu organisasi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ance Selfi dan Siti Mujanah, 2017 bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Pengaruh *Self Esteem* terhadap OCB

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap OCB dengan hasil uji  $t$   $2,313 > 2,040$  ( $t_{tabel}$ ) dengan signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Hasil ini menjelaskan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru di SMK Ma'arif 5 Gombang. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa guru di SMK Ma'arif 5 Gombang mempunyai *Self Esteem* yang tinggi sehingga berdampak pada terbentuknya OCB atau sikap saling membantu antar guru. Dengan tingginya tingkat *self esteem* guru dapat meningkatkan kepuasan kerja dan OCB guru di SMK Ma'arif 5 Gombang.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Indrajaja dan Jerry Marcelinnus, 2014 bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB. Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap OCB dengan hasil uji  $t$   $2,335 > 2,040$  ( $t_{tabel}$ ) dengan signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru di SMK Ma'arif 5 Gombang. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa guru di SMK Ma'arif 5 Gombang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Tingginya kepuasan kerja guru dapat dilihat dari hasil prestasi siswa yang banyak yang dapat memuaskan para guru. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh James dan Naville, 2001 bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru di SMK Ma'arif 5 Gombang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap peningkatan *self efficacy* seorang guru akan diikuti dengan peningkatan OCB, artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dirasakan guru akan meningkatkan OCB guru SMK Ma'arif 5 Gombang.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru Di SMK Ma'arif 5 Gombang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap guru merasa *self esteem* nya baik maka akan diikuti peningkatan OCB, artinya semakin baik tingkat *self esteem* guru SMK Ma'arif 5 Gombang akan meningkatkan OCB guru.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 5 Gombang. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan *self efficacy* guru akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi *self efficacy* guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 5 Gombang.
4. Hasil penelitian ini bahwa variabel *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya dalam setiap guru merasa *self esteem* nya baik akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 5 Gombang.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru SMK Ma'arif 5 Gombang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap peningkatan kepuasan kerja akan diikuti

dengan peningkatan OCB guru, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru akan meningkatkan OCB Guru SMK Ma'arif 5 Gombang.

## Saran

### Bagi Pihak Organisasi

1. *Self efficacy* merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru SMK Ma'arif 5 Gombang. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar organisasi sekolah senantiasa menjaga dan meningkatkan *self efficacy* seorang guru sehingga akan berdampak pada meningkatnya *Self efficacy* dan OCB guru SMK Ma'arif 5 Gombang. Dari hasil pembagian kuesioner untuk meningkatkan *self efficacy* guru organisasi perlu melakukan hal yang dapat membuat guru yakin bahwa kemampuannya bisa digunakan bahwa dirinya mampu melakukan perilaku OCB dengan baik. Dengan tingginya tingkat *self efficacy* guru dapat meningkatkan kepuasan kerja dan OCB guru di SMK Ma'arif 5 Gombang.
2. *Self esteem* merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan OCB guru SMK Ma'arif 5 Gombang. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar organisasi dapat menjaga dan meningkatkan *self esteem* organisasi dapat melakukan adanya pemberian *reward* pada guru jika memiliki prestasi yang baik sehingga guru mau melakukan tindakan sukarela terhadap sesama guru dan dapat membawa pengaruh positif bagi organisasi.
3. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memainkan peran penting dalam membentuk sikap OCB guru SMK Ma'arif 5 Gombang. Peneliti menyarankan agar organisasi senantiasa menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja guru yang akan berdampak pada meningkatnya perilaku OCB dalam

organisasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru organisasi perlu melakukan pemberian prestasi kerja ke setiap guru yang hasil kerjanya baik hal tersebut dapat meningkatkan OCB pada guru dan organisasi sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Alwisol. 2007. *Psikologi Kepribadian*. UMM Press: Malang, hlm, 287
- Bandura, A. 1997. *Self efficacy, The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company
- Bandura, A. 1991. *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behaviour*, Prentice Hall, New Jersey.
- Brahmasari, Ida Ayu 2008, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Organization Citizenship Behaviour Pegawai*, Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, Donnely. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Greenberg, J. Baron. 2003, *Behaviour in Organization Under tanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice.
- Handoko, T. H. 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Hasibuan, 2009, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi

Aksara

Hughes, R.L. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari pengalaman*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.

Kilapong, Samuel, 2013. Kepemimpinan Transfromasional, *Self Efficacy, Self Esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprima Manado. *Jurnal Emba*. Vol 1 No.4 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado. Diakses Tanggal 8 Februari 2015.

Kreitner, R and Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Terjemahan Erly Suandy. Salemba Empat, Jakarta.

Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta. Andi

Organ, D.W. 1998. *Organization Citizenship Behaviour. The Good Soldier*

*Syndrome, Lexington Books*.

Organ, D.W. Podsakoff, P.M. 2006. *Organization Citizenship Behaviour: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications.

Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima

Terjemahan. Jakarta Penerbit Erlangga.

Robbins, Stephen dan Timothy A judge. 2007. *Organization Behaviour*. Edisi

12. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta Indeks Kelompok

Gramedia

Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Dua Belas, Jakarta:

Salemba Empat

Santoso, S. 2001. *Buku Latihan SPSS, Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Sugiyono, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Hadi, 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.