

Aulia Rochmah Pratiwi

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: pratiwiaulia500@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Kuwarasan berjumlah 40 guru. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedestisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, dan uji sobel. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMP Negeri 1 Kuwarasan, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja dapat memediasi antara kompetensi dan *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja dapat memediasi antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: kompetensi, efikasi diri, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*.

Abstract

This study aims to examine the effect of competence and self-efficacy on organizational citizenship behavior through job satisfaction as an intervening variable. The sampling method used is a saturated sampling technique that is taking the sample as a whole or all members of the population used as a sample. Respondents in this study were 40 teachers from SMP Negeri 1 Kuwarasan. This research uses descriptive and statistical analysis methods conducted validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroskedestisity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, path analysis, and multiple tests. Tests in the t test show that competence has a positive and significant effect on job satisfaction on teachers of SMP Negeri 1 Kuwarasan, self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction, competence has no effect on organizational citizenship behavior, self-efficacy has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction can mediate between competence and organizational citizenship behavior, and job satisfaction can mediate between self-efficacy and organizational citizenship behavior.

Keywords: competence, self-efficacy, job satisfaction, *organizational citizenship behavior*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk menuju tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Keberhasilan pada organisasi tergantung pada unsur keterlibatan manusia dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam dunia pendidikan harus menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan ketrampilan karena pendidikan merupakan salah satu harapan bagi kemajuan bangsa. Selain tenaga kependidikan, guru juga sebagai pelaksana pendidikan yang memegang peran penting untuk tercapainya tujuan sekolah.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam proses pendidikan, seorang guru biasanya akan memerankan tugas ganda seperti pendidik karakter siswa dan menjadi fasilitator pembelajaran. Kualitas pendidikan dapat dicapai secara

efektif dan efisien apabila sekolah memiliki guru yang tidak bekerja hanya pada perannya saja melainkan dapat bekerja diluar dari tuntutan tugasnya yang disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Robbins dan Judge (2008) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Melihat pentingnya OCB pada organisasi sekolah, peneliti menemukan fenomena berdasarkan wawancara pada guru SMP Negeri 1 Kuwarasan saling tolong menolong dan membantu antar rekan guru ketika membutuhkan bantuan seperti mau mengisikan nilai ke leger, mau menggantikan guru lain rapat apabila guru tersebut tidak bisa hadir, ikut berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler pramuka yang diadakan disekolah seperti menjadi pendamping siswa, bersedia menggantikan jam guru lain jika tidak bisa datang ke sekolah. Berdasarkan beberapa fenomena yang ada dapat

dikatakan bahwa OCB pada perilaku guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan sudah berjalan dengan baik.

Salah satu sebab guru SMP Negeri 1 Kuwarasan melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dikarenakan kompetensi yang baik dan tepat sehingga merasa dapat membantu sesama guru lainnya. Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan (Torang, 2014). Menurut Nugraha dan Adnyani (2018) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Fenomena guru di sekolah SMP Negeri 1 Kuwarasan mampu menguasai materi pembelajaran sesuai dengan keahlian masing-masing dan mampu menggunakan metode, model atau alat peraga yang dilakukan pada proses pembelajaran. Guru dengan kompetensi sesuai dengan tingkat pendidikannya dan guru dengan kemampuan penguasaan materi yang bagus mereka akan cenderung untuk membantu atau melakukan tugas diluar pekerjaannya.

Selain kompetensi, efikasi diri juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Bandura dalam Lodjo (2013) Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Fenomena yang terjadi pada guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan yaitu mereka yakin dengan kemampuan pada bidang keahlian yang dimiliki untuk bisa mengajar dengan baik, yakin dapat menyikapi segala sesuatu dengan sikap yang positif dan tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan kurikulum yang ada.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Menurut Koesmono (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Berdasarkan wawancara, peneliti menemukan fenomena dimana guru merasa puas pada situasi atau kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi guru-guru seperti hubungan dengan sesama guru yang saling bantu dan komunikasi yang baik. Selain itu guru merasa puas pada kemampuan pada pekerjaannya karena berhasil dalam mengajar siswa. Bagi guru SMP Negeri 1 kuwarasan, ketika guru tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka guru akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan akan melakukan beberapa hal di luar tugasnya (OCB).

Berdasarkan penelitian Suryanto (2017) kepuasan kerja digunakan sebagai mediasi kompetensi terhadap OCB sedangkan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sudibya (2016) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja bisa dijadikan variabel intervening. Variabel *Intervening* (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel *independent* dengan *dependent* menjadi

hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur Sugiyono (2009:61).

Rumusan Masalah

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor yang mendukung pencapaian tujuan organisasi di SMP Negeri 1 Kuwarasan, dalam pencapaian tujuan tersebut faktor kompetensi, efikasi diri, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong terjadinya OCB. Fenomena pada SMP Negeri 1 Kuwarasan sudah berjalan dengan baik, seperti guru yang membantu guru lain tanpa yang membutuhkan, guru yang puas terhadap kondisi lingkungan kerja, guru yang mampu menguasai pembelajaran dan yakin akan kemampuan dalam bidangnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan?
4. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan ?
7. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan?

Kajian Pustaka

Kompetensi

Menurut Wibowo (2011:325) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*understanding*)
- c. Kemampuan (*skill*)
- d. Nilai (*value*)

Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Ladjo (2013) Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan nilai atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Indikator efikasi diri menurut Engko dalam Ardianita, dkk (2017) sebagai berikut:

- a. *Magnitude* atau *level*
- b. *Strength*
- c. *Generality*

Kepuasan Kerja

Menurut Koesmono (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan

atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Indikator kepuasan kerja menurut Handoko (2001) dalam Barlian (2017) sebagai berikut :

- a. Kepuasan finansial
- b. Kepuasan fisik
- c. Kepuasan sosial
- d. Kepuasan psikologi

Organizational Citizenship Behavior(OCB)

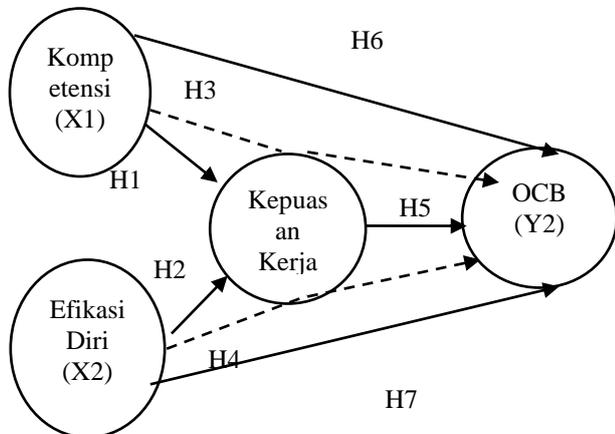
Menurut Cipta (2017) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela di luar aturan formal kerja dan akan menghasilkan fungsi efektif sebuah organisasi. Indikator *organizational oitizenship behavior* sebagai berikut:

- a. *Altruism* (tindakan membantu orang lain)
- b. *Conscientiousness* (tindakan taat terhadap peraturan organisasi)
- c. *Sportsmanship* (tindakan sportif)
- d. *Courtesy* (tindakan menghormati orang lain)
- e. *Civic Virtue* (tindakan tanggung jawab)

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan guru SMP Negeri 1 Kuwarasan. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini yaitu tentang struktur organisasi dan data mengenai guru guru SMP Negeri 1 Kuwarasan.. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS dan Guru Non PNS.

Teknik pengemabilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi rekatif kecil dengan memenuhi syarat. Populasi dalam penenlitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Kuwarasan.. Jumlah populasi sebanyak 40 guru. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kompetensi,efikasi diri, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,312) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir *instrument* pada kuesioner variabel kompetensi,efikasi diri, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* yaitu valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompetensi 0,804 untuk variabel efikasi diri 0,625 variabel kepuasan kerja 0,612 serta variabel OCB 0,832. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach alpha* diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Tabel 1. Hasil Multikolinieritas struktural I

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Kompetensi	0,561	1,783
	Efikasi Diri	0,561	1,783

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Tabel 2. Hasil Multikolinieritas struktural II

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Kompetensi	0,492	2,034
	Efikasi Diri	0,422	2,367
	Kepuasan kerja	.0,427	2,344

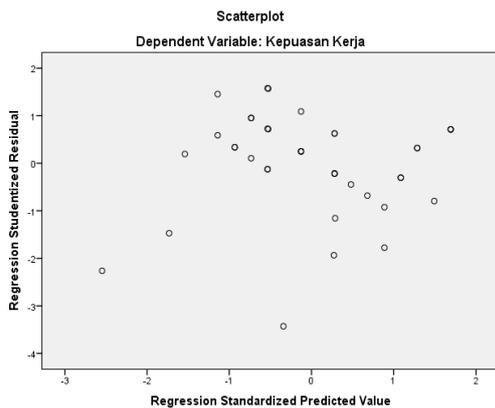
a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

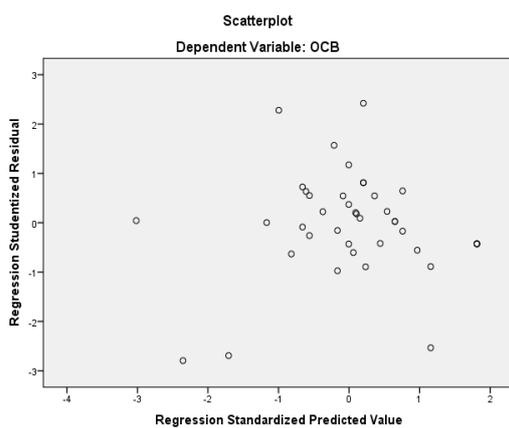
2. Uji Heteroskedatisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedatisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural II

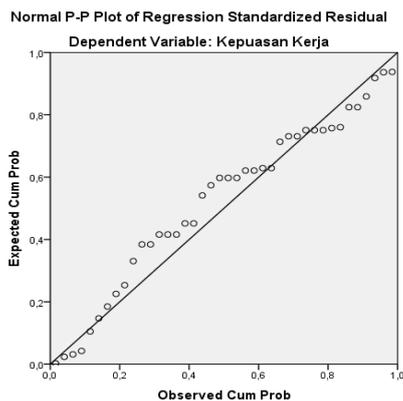


Berdasarkan Gambar 2 dan 3, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, gambar keduanya tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

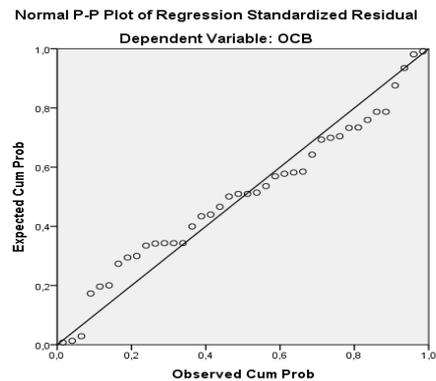
3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak Ghozali (2009:147).

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Struktural I



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Struktural II



Berdasarkan Gambar 4 dan 5 hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan 95% (0,95).

Tabel 3. Hasil Uji t struktural I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,643	2,082		1,269	.212
	Kompetensi	,272	.119	.328	2,285	.028
	Efikasi Diri	.555	.159	.499	3,484	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- Hasil uji t pada tabel 3 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kompetensi (X1) sebesar $0,028 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,285 > 2,024$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada Guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan
- Hasil uji t pada tabel 3 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel efikasi diri (X2) sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,484 > 2,024$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel efikasi diri

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.

Tabel 4. Hasil Uji t struktural II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,968	2,228		-2,679	.011
	Kompetensi	-,107	.133	-,092	-,800	.429
	Efikasi Diri	.454	.192	.294	2,360	.024
	Kepuasan Kerja	.977	.172	.703	5,673	.000

a. Dependent Variable: OCB

- Hasil uji t pada tabel 4 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kompetensi (X1) sebesar $0,429 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,800 < 2,024$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap OCB pada Guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.
- Hasil uji t pada tabel 4 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel efikasi diri (X2) sebesar $0,024 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,360 > 2,024$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.
- Hasil uji t pada tabel 4 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kompetensi (Y1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $5,673 > 2,024$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap OCB pada Guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,550	1,207

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, kompetensi

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 1 sebesar 0,550 artinya sebesar 55,0% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan efikasi diri, sedangkan sisanya 45,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,744	1,264

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, kompetensi

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 2 sebesar 0,744 artinya sebesar 74,4% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, efikasi diri dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 25,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel kompetensi dan efikasi diri. Berikut hasil pengujian korelasi:

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Kepemimpinan Islam	Religiusitas
Kepemimpinan Islam	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Religiusitas	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

Berdasarkan hasil korelasi tabel 7. Dapat disimpulkan bahwa hubungan kompetensi dengan efikasi diri memiliki nilai sebesar 0,663 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi kuat.

Analisis jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, (Ghozali, 2018).

Substruktural 1

$$Y_1 = PY_1 X_1 + PY_1 X_2 + PY_1 X_3 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,573} = 0,427$$

$$Y_1 = 0,328 X_1 + 0,499 X_2 + \epsilon_1$$

Substruktural 2

$$Y_2 = PY_2 X_1 + PY_2 Y_1 + PY_2 Y_3 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,764} = 0,236$$

$$Y_2 = -0,092 X_1 + 0,294 X_2 + 0,703 Y_1 + \epsilon_2$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,328$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,499$$

$$X_3 \rightarrow Y_1 = -0,092$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,294$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,703$$

Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,328 \times 0,703 = 0,230$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,499 \times 0,703 = 0,350$$

Pengaruh Total

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,328 + 0,230 = 0,558$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,499 + 0,350 = 0,849$$

Sobel Test

Menurut Ghozali (2011:248), Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1).

Tabel 8. Hasil Uji Sobel Substruktural I

Test Statistic	P-Value
2,12047449	0,03396605

Berdasarkan Tabel IV-22, menunjukkan bahwa hasil test statistic > t_{tabel} yaitu 2,12047449 > 2,02439 dan p-value < a yaitu 0,03396605 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi dengan OCB.

Tabel 9. Hasil Uji Sobel Substruktural II

Test Statistic	P-Value
2,9739285	0,00294014

Berdasarkan Tabel IV-23, menunjukkan bahwa hasil test statistic > t_{tabel} yaitu 2,9739285 > 2,02439 dan p-value < a yaitu 0,00294014 < 0,05. Maka dapat dikatakan

bahwa kepuasan kerja dapat memediasi efikasi diri dengan OCB.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} sebesar 2,285 > t_{tabel} sebesar 2,024, maka H1 diterima. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,028 < 0,05 artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik dan tepat kompetensi yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gijoh (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa apabila kompetensi ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan. *Adjusted R Square* substruktur I sebesar 0,550 artinya variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 55,0% sehingga koefisien pengaruh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 45,0%.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} sebesar 3,484 > t_{tabel} sebesar 2,024, maka H2 diterima. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,001 < 0,05 artinya efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013) bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* atau efikasi diri karyawan meningkat, maka kepuasan kerjanya cenderung meningkat. *Adjusted R Square* substruktur I sebesar 0,550 artinya variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 55,0% sehingga koefisien pengaruh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 45,0%.

Pengaruh Kompetensi terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis kompetensi tidak berpengaruh terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar -0,800 < t_{tabel} sebesar 2,024 maka H3 ditolak. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap OCB sebesar 0,492 > 0,05 artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kompetensi maka OCB guru belum tentu akan meningkat. Fenomena yang terjadi pada Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan meskipun sudah mempunyai pengetahuan dan memiliki kemampuan terhadap bidang pekerjaannya belum tentu akan melakukan tugas diluar pekerjaannya seperti membantu teman dan mengikuti kegiatan yang diadakan disekolah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Suhardi dan Syaifullah (2017) menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan antara variabel kompetensi terhadap OCB. Artinya memiliki kompetensi atau tidak

memiliki kompetensi tidak akan mempengaruhi OCB, dia tetap mau dan bersedia membantu teman sekerjanya atau tidak akan bersedia membantu temannya. *Adjusted R Square* substruktur II sebesar 0,744 artinya variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 74,4% sehingga koefisien pengaruh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 25,6%.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar $2,360 > t_{tabel}$ sebesar 2,024 maka H_4 diterima. Besarnya pengaruh efikasi diri terhadap OCB sebesar $0,024 < 0,05$ artinya efikasi diri berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menyatakan bahwa tingginya efikasi diri yang dimiliki guru akan mempunyai rasa keyakinan yang kuat pada diri sendiri maka otomatis OCB guru akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budiastuti dan Susanti Budiastuti (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya pada situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung tidak mudah menyerah dan akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Perasaan efikasi diri selanjutnya memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan melebihi tugasnya. *Adjusted R Square* substruktur II sebesar 0,744 artinya variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 74,4% sehingga koefisien pengaruh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 25,6%.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar $5,673 > t_{tabel}$ sebesar 2,024, maka H_5 diterima. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB sebesar $0,000 < 0,05$ artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan OCB guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Peningkatan OCB guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja guru. *Adjusted R Square* substruktur II sebesar 0,744 artinya variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 74,4% sehingga koefisien pengaruh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 25,6%.

Pengaruh Kompetensi terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis pengaruh kompetensi terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu dengan melihat hasil uji sobel pada struktural I menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening karena $test\ statistic > t_{tabel}$ yaitu $2,12047449 > 2,02439$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,03396605 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening

kompetensi terhadap OCB. Artinya bahwa kompetensi yang baik dan tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada ocb. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gijoh (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa apabila kompetensi ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Peningkatan OCB guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja guru. Artinya, ketika kepuasan kerja bertambah karena adanya kesesuaian pada dirinya, maka kompetensi dapat mendorong karyawan untuk memunyai perilaku OCB pada tempat dia bekerja. Menurut Suryanto (2017) kepuasan kerja dapat dijadikan mediasi kompetensi dengan OCB.

Pengaruh Kompetensi terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis pengaruh efikasi diri terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu dengan melihat hasil uji sobel pada struktural II menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening karena $test\ statistic > t_{tabel}$ yaitu $2,9739285 > 2,02439$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,00294014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening efikasi diri terhadap OCB. Artinya bahwa efikasi diri yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada OCB. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sudibya (2016) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan, maka OCB karyawan semakin meningkat. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan sebagai variabel yang mampu memediasi Efikasi Diri terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi efikasi diri terhadap OCB.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuisioner mengenai Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap OCB Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada guru SMP Negeri 1 Kuwarasan, pada 40 responden maka diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Kuwarasan.
 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Kuwarasan.
 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi terhadap OCB guru SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik dan tepat kompetensi maka OCB guru SMP Negeri 1 Kuwarasan belum tentu akan meningkat.
 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh efikasi diri terhadap OCB guru SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini menyatakan bahwa tingginya efikasi diri yang dimiliki guru akan mempunyai rasa keyakinan yang kuat pada diri sendiri maka otomatis OCB guru SMP Negeri 1 Kuwarasan akan meningkat.
 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB guru SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan OCB guru SMP Negeri 1 Kuwarasan.
 6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap OCB pada guru SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik dan tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada OCB.
 7. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap OCB pada guru SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada OCB.
1. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tepat kompetensi yang dimiliki guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan hendaknya dapat memperbaiki dan membenahi segala kekurangan yang mengacu pada faktor kompetensi dengan cara mengikuti pelatihan yang berorientasi pada teori di kelas, praktik yang bisa dilakukan secara langsung.
 2. Berdasarkan hasil penelitian efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Guru di Sekolah SMP Negeri 1 Kuwarasan perlu memberikan perhatian pada guru yang memiliki keyakinan diri yang kurang agar merasa dihargai dalam pekerjaannya, karena guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi gurunya.
 3. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki guru maka akan meningkatkan OCB. Guru SMP Negeri 1 Kuwarasan dalam meningkatkan kepuasan kerja perlu menciptakan suasana kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan sesama guru lainnya sehingga guru akan peduli terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan sesama guru dan akan membantu guru lain yang sedang mengalami kesulitan

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel lain di luar variabel penelitian yang telah dilakukan. Karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.
2. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau tempat kerja lainnya seperti, perusahaan manufaktur, organisasi keperawatan maupun perusahaan home industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Cipta, H. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Pedagogik (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar)*, 5(2), 13-21.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).

Keterbatasan

Dari analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan diatas, adapun keterbatasan pada penelitian ini. Keterbatasan tersebut yaitu:

1. Berhubung pada penelitian ini hanya sebagian variabel yaitu kompetensi, efikasi diri serta kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi OCB, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel yang lainnya.
2. Penelitian dilakukan di sebuah lembaga pendidikan dengan sampel yang masih sedikit sehingga mengambil seluruh sampel PNS dan Non PNS.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penelitian Unirversitas Dpipenogoro.
- Koesmono. 2011. *Measuring and Interpreting Organizational Culture*. Jakarta: Erlangga.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). budaya organisasi, komitmen organaisasi, dan kompetensi terhadap organizational citizenship behaviour pada setda kota denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(1), 1-28.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:
- Suryanto. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Ketapang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabe Intervening. Ketapang: Universitas Terbuka.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.