

## PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI BUDAYA OCB DI KORWIL DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN SEDAN

Mushlahul Halim

Surel: jazuri.izur99@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*This research uses quantitative research, which is a process of finding knowledge using numbers as a tool to analyze what you want to know and to draw conclusions using statistical calculations. The variables used in this study were the dependent variable (teacher performance), the independent variable (self-efficacy and job satisfaction) and the intermediate variable (work motivation). From this research, the researcher concludes that self-efficacy and motivation affect teacher performance in Sedan District. Based on the results of the F test of equation II, it is concluded that together the independent variables (self-efficacy, OCB and job satisfaction) have a positive and significant effect on the dependent variable (teacher performance).*

**Keywords:** *self-efficacy, job satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan angka sebagai alat untuk menganalisis mengenai apa yang ingin diketahui dan untuk penarikan kesimpulan menggunakan perhitungan statistik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat (kinerja guru), variabel bebas (efikasi diri dan kepuasan kerja) dan variabel antara (Motivasi kerja). Dari penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa efikasi diri dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Kecamatan Sedan. Berdasarkan hasil uji F persamaan II disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas (efikasi diri, OCB dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif di era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam suasana kompetitif semacam ini dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya

manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil berbagai aktivitas kehidupan (Sukardi, 2016). Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut dibutuhkan guru yang profesional. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru tidak sekedar dituntut memiliki kemampuan menstransformasikan pengetahuan dan pengalamannya, memberikan keteladanan tetapi juga diharapkan mampu menginspirasi anak didiknya agar mereka dapat mengembangkan potensi diri dan

<sup>1</sup>Universitas Muria Kudus

memiliki akhlak yang baik (Acep Yonny& Sri Rahayu Yunus, 2011:2)

Kualitas dari suatu pendidikan sangat menentukan mutu kehidupan bangsa terutama untuk meningkatkan sumber daya manusia yang potensial. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional yaitu pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan yang bermutu menurut E. Mulyasa (2009: 4-6) merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, yang profesional, sejahtera, dan bermartabat.

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor

yang paling besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana langsung pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus memberi perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya.

Dalam rangka menciptakan guru profesional yang berkinerja tinggi pada setiap lembaga pendidikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 8 tentang menjadi pendidik profesional tersebut ditegaskan, "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Dalam hal ini guru yang melaksanakan pekerjaan pada lembaga pendidikan wajib memiliki kualifikasi tersebut yang menjamin keahlian, kemahiran atau kecakapannya sebagai pendidik profesional. Kriteria-kriteria wajib tersebut merupakan standar mutu yang harus dipenuhi oleh guru. Profesionalitas guru yang memenuhi standar tersebut merupakan pendukung terciptanya kualitas seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Dari pengamatan di lapangan secara sekilas terdapat beberapa permasalahan

yang berkaitan dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sedan. Permasalahan tersebut meliputi Efikasi diri yang rendah, kinerja guru yang masih kurang, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kinerja guru di Kecamatan Sedan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Budaya OCB (Organizational Citizenship Behavior) di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sedan”.

## METODE PENELITIAN

### 1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang sebagian besar datanya berupa angka-angka, dan untuk penarikan kesimpulan menggunakan perhitungan statistik.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Sumber data primer di peroleh melalui angket dan observasi. Data sekunder diperoleh melalui sekretariat Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Sedan

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi bukanlah hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu dan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut.

Populasi menurut Sugiono (2006:73) adalah: “Wilayah generalisasi yang

terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah Guru pada Korwil Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Sedan sejumlah 178 orang (sumber dari Sekretariat Korwil Pendidikan Kecamatan Sedan)

Sampel menurut Sugiono (2006:73) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam pengambilan sampel apabila subyeknya kurang dari seratus (100) lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Apabila jumlah subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto, 2003:120).

Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah guru SD pada Korwil Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Sedan sejumlah 178 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin dikutip oleh Husein Umar (2005:108) adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

N : Ukuran Sampel

N : Ukuran populasi

Penggunaan teknik yang dipilih adalah Teknik proporsional random sampling terhadap guru Sekolah Dasar

pada Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sedan

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.1. Jenis dan Sumber Data

#### 3.2. Jenis Data

Berdasarkan karakteristiknya, jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan perhitungan statistik yang akan digunakan untuk menganalisis variabel self efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), kepuasan kerja dan kinerja guru.

#### 3.3. Sumber Data

##### a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Sumber data primer dari penelitian ini adalah hasil wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuisisioner terhadap guru Sekolah Dasar pada Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sedan.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia atau informasi tentang beberapa hal yang berkaitan dengan keadaan objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi arsip yang tersedia pada sekretariat Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Sedan, laporan penelitian, literatur dan jurnal penelitian yang terkait dengan objek penelitian.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan tahapan dimana peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian yang akan diolah guna mendapatkan penyelesaian atas masalah yang diteliti. Adapun

teknik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

##### 1. Kuisisioner (Daftar Pertanyaan)

Menurut Sugiyono (2009:142), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jadi dapat dijelaskan bahwa kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden, dalam penelitian ini responden adalah guru Sekolah Dasar pada Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sedan.

##### 2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder guna membantu memberikan kelengkapan data yang dibutuhkan peneliti seperti jumlah guru dan lain-lain.

##### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 macam yaitu:

1. Variabel bebas atau variabel independen (X), yaitu variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan X, yaitu Self efficacy (X1) dan Kepuasan kerja (X2).

2. Variabel perantara atau intervening variable (Z), yaitu variabel perantara yang secara konkrit

pengaruhnya tidak tampak, tetapi secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung yang sedang diteliti. Variabel penghubung dalam penelitian ini diberi notasi Z yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB).

3. Variabel Terikat atau dependent variable (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan X yaitu kinerja.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel atau konseptual adalah pemberian arti operasional terhadap variabel yang tercantum di dalam hipotesis penelitian.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Santoso, 2004: 212). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel menggunakan kolmogrof-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, (Santoso, 2004: 212). Kriteria pengujian dilihat dengan besaran kolmogrof-smirnov test adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

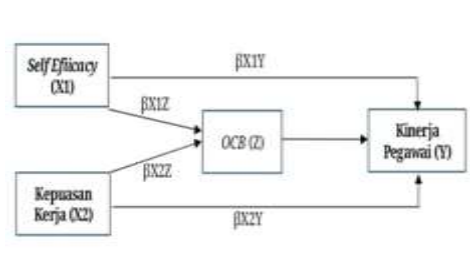
### 3.8 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Menurut Umar (1999: 58) bahwa uji validitas adalah derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Pearson Product Moment.

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147).

Dengan path analisis akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien (P) yang signifikan terhadap jalur. Model analisis jalur disajikan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model analisis jalur

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Model

Model Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, dependent variable, independent variable, dan atau keduanya mempunyai distribusi data

normal atau mendekati normal (Santoso, 2002:212).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan ketentuan apabila nilai  $VIF < 5$  dan nilai tolerance  $> 0,05$ , maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Didalam menguji ada atau tidaknya heteroskeditas dalam suatu model regresi, terdapat beberapa pengujian salah satunya uji Gletser. Menurut Gujarati (1997: 187), pengujian heteroskeditas dengan menggunakan uji Gletser dilakukan dengan cara mengregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskeditas. Atau apabila hasil regresi absolut terhadap

seluruh variabel bebas mempunyai nilai hitung t yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskeditas. Adapun deteksi adanya Heteroskedastisitas menurut Santoso (2002:210) ialah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah Residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di unstandardized.

#### 3.10 Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y), derajat signifikan yang digunakan ( $\alpha$ ) adalah 0,05 menurut Santoso (2002).

#### 3.11 Menghitung Jalur

Penghitung jalur menjelaskan tentang pengaruh Self Efficacy (X1) dan kepuasan kerja (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y), melalui variabel intervening yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan trimming theory yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

Triming Theory adalah teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi Triming Theory terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2008:127). Walaupun ada satu, dua atau lebih

variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

h. Pembahasan.

i. Menyimpulkan hasil penelitian.

j. Stop yaitu dari penelitian yang dilakukan..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Pengaruh langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya.

#### a) Pengaruh efikasi diri terhadap OCB.

Berdasarkan hasil pengujian linier berganda persamaan pertama diperoleh koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0,513 artinya pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap OCB sebesar 0,513.

#### b) Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.

Berdasarkan hasil pengujian linier berganda persamaan pertama diperoleh koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,333 artinya pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,333.

#### c) Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian linier berganda persamaan ke dua diperoleh koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0,543 artinya

pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap kinerja sebesar 0,543.

#### d) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian linier berganda persamaan ke dua diperoleh koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,171 artinya pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,171.

#### e) Pengaruh OCB terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian linier berganda persamaan ke dua diperoleh koefisien regresi variabel OCB sebesar 0,319 artinya pengaruh langsung OCB terhadap kinerja sebesar 0,319.

### 5.2.5.2. Pengaruh tidak langsung

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening.

#### a) Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja melalui OCB .

Berdasarkan hasil pengujian linier berganda pertama dan kedua menunjukkan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh dari hasil perkalian pengaruh efikasi diri terhadap OCB dan OCB

terhadap kinerja yaitu:  
 $0,513 \times 0,319 = 0,163647$ .

Koefisien regresi variabel efikasi diri yang langsung mempengaruhi kinerja sebesar 0,543 lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi pengaruh variabel efikasi diri melalui OCB sebesar 0,163647. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dapat melalui OCB, lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja..

- b) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui OCB.

Berdasarkan hasil pengujian linier berganda pertama dan kedua menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui OCB diperoleh dari hasil perkalian pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dan pengaruh OCB terhadap kinerja yaitu:  $0,333 \times 0,319 = 0,106227$ .

Koefisien regresi variable kepuasan kerja yang langsung mempengaruhi kinerja sebesar 0,171 lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kerja melalui OCB kerja sebesar 0,106227. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja

terhadap kinerja dapat melalui OCB, tetapi dalam mempengaruhi kinerja ternyata lebih baik dilakukan secara langsung, dibandingkan pengaruh secara tidak langsung.

#### 5.2.5.3. Pengaruh Total

- a) Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja melalui OCB.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda kedua menunjukkan pengaruh total dari penjumlahan total pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung efikasi diri melalui OCB yaitu  $0,543 + 0,163647 = 0,706647$

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh keseluruhan dari variabel efikasi diri terhadap kinerja sebesar 0,706647.

- b) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui OCB.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda ke dua menunjukkan pengaruh total dari penjumlahan total pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dengan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui OCB yaitu



$$0,171+0,106227 = 0,227227$$

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh keseluruhan dari variabel kepuasan terhadap kinerja adalah sebesar 0,227227.

## SIMPULAN

Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t persamaan I menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel efikasi diri sebesar  $5,233 >$  dari  $t_{tabel}$  (2,000) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  berarti bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sehingga hipotesis 1 (H1) diterima dan Hipotesis nol (H0) ditolak..

Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Hasil uji t persamaan I menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja  $3,397 >$  dari  $t_{tabel}$  (2,000) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,050$  berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sehingga hipotesis 2 diterima dan hipotesis 0 ditolak.

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Dari hasil uji t persamaan kedua menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel efikasi diri sebesar  $7,099 >$  dari  $t_{tabel}$  (2,000) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$  berarti bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 3 terbukti dan hipotesis nol ditolak.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan

bahwa  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar  $2,456 >$  dari  $t_{tabel}$  (2,000) dengan nilai signifikansi  $0,017 > 0,050$  berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 4 terbukti dan hipotesis nol (H0) ditolak.

Pengaruh OCB kerja terhadap kinerja. Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel OCB sebesar  $3,863 >$  dari  $t_{tabel}$  (2,000) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$  berarti bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 5 terbukti.

Berdasarkan hasil uji F persamaan II disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas (efikasi diri, OCB dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

## DAFTAR RUJUKAN

- Acep Yonny dan Sri Rahayu Yunus, 2011, *Begini Cara Menjadi Guru Inspiratif & Disenangi Siswa*, Pustaka Widyatama:Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Dewi, Ni Made Sintya dan Sudibya, I Gede Adnyana, 2016, E-Jurnal Manajemen UNUD, Vol. 5, No. 11, 2016: 7403-7429 ISSN: 2302-8912
- Fuad, Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*,

- Seramarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jakarta), *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. I No. 1 hal. 21-39
- Hadna, Agus Heruanto, 2009, *Kerancauan Paradigmatik Dalam Reformai Birokrasi di Tingkat Lokal Era Otonomi Daerah*, dalam *Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan dan Pelayanan Publik*, Agus Pramusinto dan Erwan Agus Purwanto (Ed), Yogyakarta: Gava Media.
- Hidayat, Rachmad, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan*, *Jurnal Makara Seri Sosial Humaniora*, 2013, 17(1): 19-32 DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799
- Hanafi, Mamduh M., 2003, *Manajemen*, edisi revisi, Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Jumari, Md Yudana, IGK A. Sunu, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan*, *e-Journal Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)*.
- Handoko, T Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE UGM
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Lestari, Indah Puji, Diana Suianti K dan Gusti Ayu Wulandari, 2015, *Pengaruh Self Afficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Artikel Ilmiah Mahasiswa, Universitas Jember.
- Hasibuan, Malayu SP,2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mahsun, Muhammad, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta, BPFE
- Hessel, Nogi Tangkalisan, 2007, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo.
- Mangukunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama.
- Hidayat, 2012, *Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya terhdap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI*