

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* GURU SMPN INKLUSI
KABUPATEN BOGOR**



MAMAH SITI ROHMAH

9911920010

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

Intelligentia - Dignitas

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**



Intelligentia - Dignitas

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK SIDANG TERBUKA DISERTASI

Promotor



Prof. Dr. Hj. Eliana Sari, M.M.

Tanggal: 13/1/2026

Ko - Promotor



Dr. Matin, M.Pd.

Tanggal: 14-01-2026

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Dedi Purwana E.S, M.Bus.

(Ketua)



19-01-2026

Prof. Dr. Suryadi
(Sekretaris)



15-01-2026

Nama : Mamah Siti Rohmah

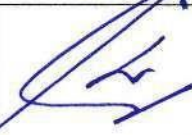
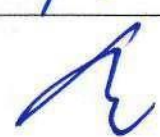
No. Registrasi : 9911920010



Intelligentia - Dignitas

**BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN
UJIAN TERTUTUP DISERTASI**

Nama : Mamah Siti Rohmah
No. Registrasi : 9911920010
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Angkatan : 2020

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus. (Ketua)		19/1 2026
2	Prof. Dr. Suryadi (Sekretaris)		15/1 2026
3	Prof. Dr. Hj. Eliana Sari, M.M. (Promotor)		18/1 2026
4	Dr. Matin, M.Pd. (Ko-Promotor)		14/01 2026
5	Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd. (Penguji)		19/1 2026
6	Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd. (Penguji)		19/1 2026
7	Dr. Ir. Vina Serevina, M.M. (Penguji Luar)		19/1 2026
8	Prof. Dr. Hasbi Sjamsir, M.Hum. (Penguji Luar)		15/1 2026



Intelligentia - Dignitas

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di SMPN Inklusi Kabupaten Bogor yang belum optimal menjadi salah satu permasalahan dalam mewujudkan pelayanan pendidikan yang prima. Berdasarkan kajian teori diduga bahwa Efikasi diri dan kepuasan kerja menjadi faktor penyebab kurang optimalnya *OCB* yang dimediasi komitmen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan faktor-faktor penyebab tersebut sebagai satu model. Penelitian ini melakukan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara purposive sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 325 guru sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil pengujian membuktikan bahwa semua hipotesis memiliki nilai t statistics $> 1,96$ dan nilai signifikansi uji $t < 0,05$ yang artinya semua hipotesis baik langsung maupun tidak langsung diterima yaitu efikasi diri berpengaruh terhadap *OCB*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *OCB*, komitmen berpengaruh terhadap *OCB*, efikasi diri berpengaruh terhadap *OCB* melalui komitmen, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *OCB* melalui komitmen dan efikasi diri berpengaruh terhadap *OCB* melalui kepuasan kerja. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh informasi bahwa semakin tinggi efikasi diri dan kepuasan kerja guru maka akan berdampak positif pada *OCB* guru dan terhadap keinginan untuk tidak keluar dari organisasi.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Efikasi diri, Kepuasan kerja dan Komitmen

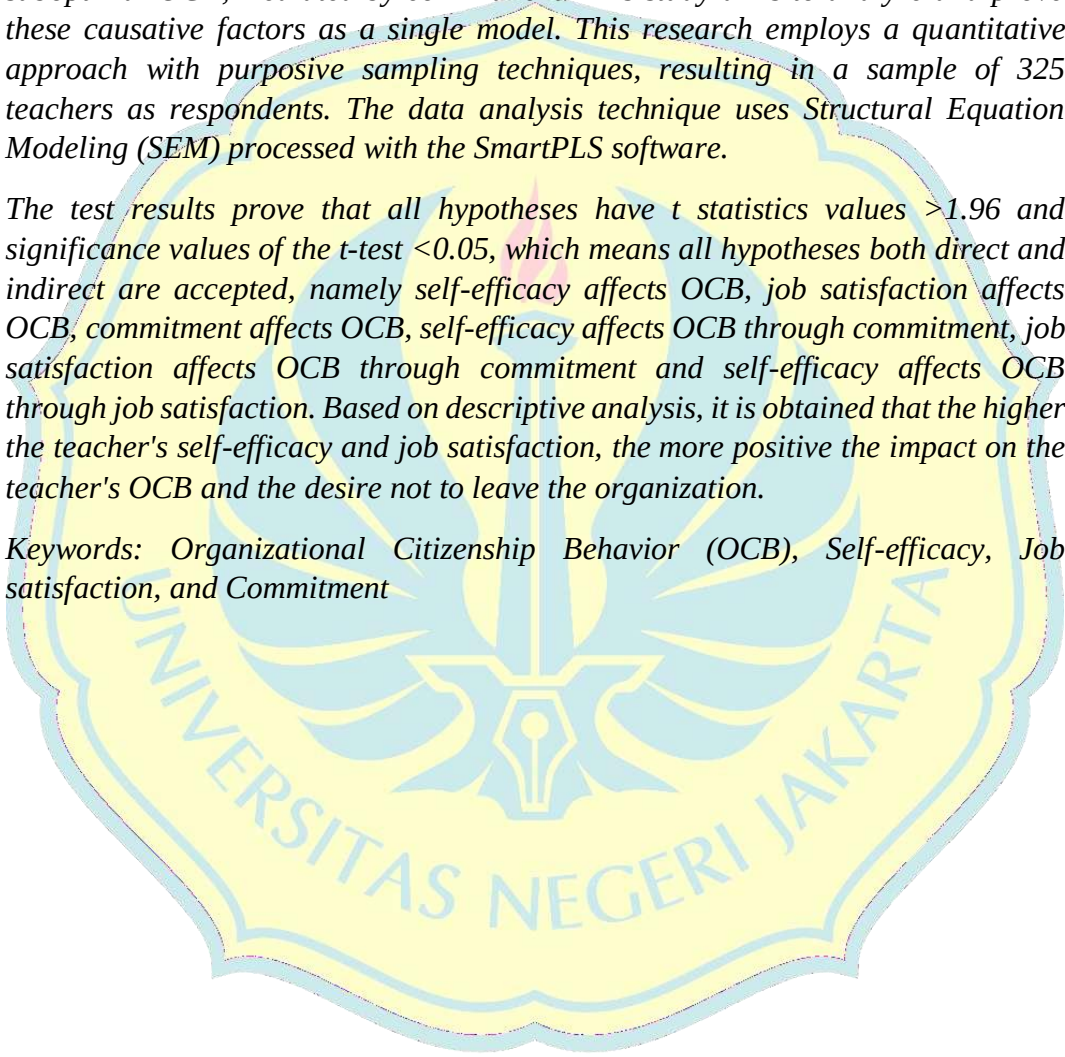
Intelligentia - Dignitas

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers at the Inclusive Junior High School in Bogor Regency, which has not been optimal, has become one of the problems in achieving excellent educational services. Based on theoretical studies, it is suspected that self-efficacy and job satisfaction are factors causing the suboptimal OCB, mediated by commitment. This study aims to analyze and prove these causative factors as a single model. This research employs a quantitative approach with purposive sampling techniques, resulting in a sample of 325 teachers as respondents. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) processed with the SmartPLS software.

The test results prove that all hypotheses have t statistics values >1.96 and significance values of the t-test <0.05 , which means all hypotheses both direct and indirect are accepted, namely self-efficacy affects OCB, job satisfaction affects OCB, commitment affects OCB, self-efficacy affects OCB through commitment, job satisfaction affects OCB through commitment and self-efficacy affects OCB through job satisfaction. Based on descriptive analysis, it is obtained that the higher the teacher's self-efficacy and job satisfaction, the more positive the impact on the teacher's OCB and the desire not to leave the organization.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Self-efficacy, Job satisfaction, and Commitment



Intelligentia - Dignitas

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mamah Siti Rohmah
NIM : 9911920010
Jenjang : Doktor
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Angkatan : 2020/2021
Semester : 123 (Ganjil) Tahun Akademik 2025/2026

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan perbaikan disertasi / ujian tesis untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 15 Januari 2026
Yang membuat pernyataan,



(Mamah Siti Rohmah)



Intelligentia - Dignitas

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mamah Siti Rohmah
NIM : 9911920010
Tempat/Tanggal Lahir : Kuningan, 18 Februari 1974
Program : Doktor
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor”** merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 25 Januari 2026

Yang menyatakan,



Mamah Siti Rohmah

NIM. 9911920010



Intelligentia - Dignitas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mamah Siti Rohmah
NIM : 9911920010
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Manajemen Pendidikan
Alamat email : rahmah0274@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* GURU
SMPN INKLUSI KABUPATEN BOGOR**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 10 Januari 2026

Penulis


(Mamah Siti Rohmah)



Intelligentia - Dignitas

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya dan membukakan pintu kemudahan kepada peneliti dalam menulis disertasi yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMPN Inklusi Kabupaten Bogor.” Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Disertasi ini ditulis untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Doktor Manajemen Pendidikan pada Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penulisan disertasi ini banyak kendala yang ditemui, namun karena bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak pada akhirnya penulisan disertasi dapat terselesaikan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.SI, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta
2. Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
3. Prof. Dr. Suryadi, selaku Koordinator Program Doktor Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta yang selalu memberikan motivasi dan arahan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini.
4. Prof. Dr. Hj. Eliana Sari, MM, selaku Promotor yang selalu memberikan motivasi, bimbingan dan arahan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini.
5. Dr. Matin, M.Pd., selaku Co-Promotor yang selalu sabar memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini.
6. Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd., Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd. dan Dr. Ir Vina Serevina, M.M., selaku penguji yang selalu memberikan arahan dan wawasan kepada peneliti dalam proses perbaikan-perbaikan disertasi ini.
7. Prof. Dr. Hasbi Sjamsir, M.Hum., selaku penguji luar yang selalu memberikan motivasi dan arahan kepada peneliti dalam proses perbaikan-perbaikan disertasi ini.

8. Bupati Bogor dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor beserta jajarannya yang telah memberikan izin belajar dan penelitian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor
9. Kedua orang tua tercinta Drs. H. Hafidin Achmad (Alm) dan Hj. Patonah (Almh), suami dan anak-anak tercinta, serta saudara-saudari yang senantiasa memberikan dukungan sepenuhnya dalam penyelesaian studi.

Peneliti sangat menyadari keterbatasan dan kekurangan dalam menyusun disertasi ini, karena itu peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak agar disertasi ini dapat diperbaiki dan pada akhirnya bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman dan keilmuan kita semua.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan taufik, hidayah dan inayah-Nya dalam setiap aktivitas kehidupan kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.

Jakarta, Januari 2026

Peneliti,

Mamah Siti Rohmah
9911920010

Intelligentia - Dignitas

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI.....	iii
BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
SURAT PERNYATAAN	ix
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	10
F. <i>State of The Art</i>	10
 BAB II KAJIAN TEORI.....	 13
A. Deskripsi Konseptual.....	13
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	13
2. Efikasi Diri	19
3. Kepuasan Kerja	26
4. Komitmen.....	32
B. Kerangka Teori.....	37
1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	38
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
3. Pengaruh Komitmen terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
4. Pengaruh Efikasi Diri terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Komitmen	40
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Komitmen	41

6. Pengaruh Efikasi Diri terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja	42
C. Hasil Penelitian yang Relevan	44
D. Hipotesis Penelitian	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 51

A. Tujuan Penelitian.....	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
1. Tempat Penelitian.....	51
2. Waktu Penelitian	51
C. Metode Penelitian.....	52
D. Populasi dan Sampel.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Instrumen Penelitian.....	54
G. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	59
1. Pengujian Validitas.....	59
2. Pengujian Reliabilitas	63
H. Teknik Analisis Data	65
I. Hipotesis Statistik.....	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 69

A. Hasil Penelitian.....	69
1. Deskripsi Data	69
2. Pengujian Prasyarat Analisis.....	73
3. Pengujian Model Jalur	80
4. Pengujian Hipotesis	83
B. Pembahasan.....	85
1. Pengaruh Efikasi Diri (X_1) Terhadap OCB (Y).....	85
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap OCB (Y).....	89
3. Pengaruh Komitmen (X_3) Terhadap OCB (Y).....	93
4. Pengaruh Efikasi Diri (X_1) Terhadap OCB (Y) dengan Mediasi Komitmen (X_3).....	94
5. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap OCB (Y) dengan Mediasi Komitmen (X_3).....	96
6. Pengaruh Efikasi Diri (X_1) Terhadap OCB (Y) dengan Mediasi Kepuasan Kerja (X_2).....	98

7. Model Manajemen Peningkatan Intensitas OCB Guru melalui Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Komitmen	100
---	-----

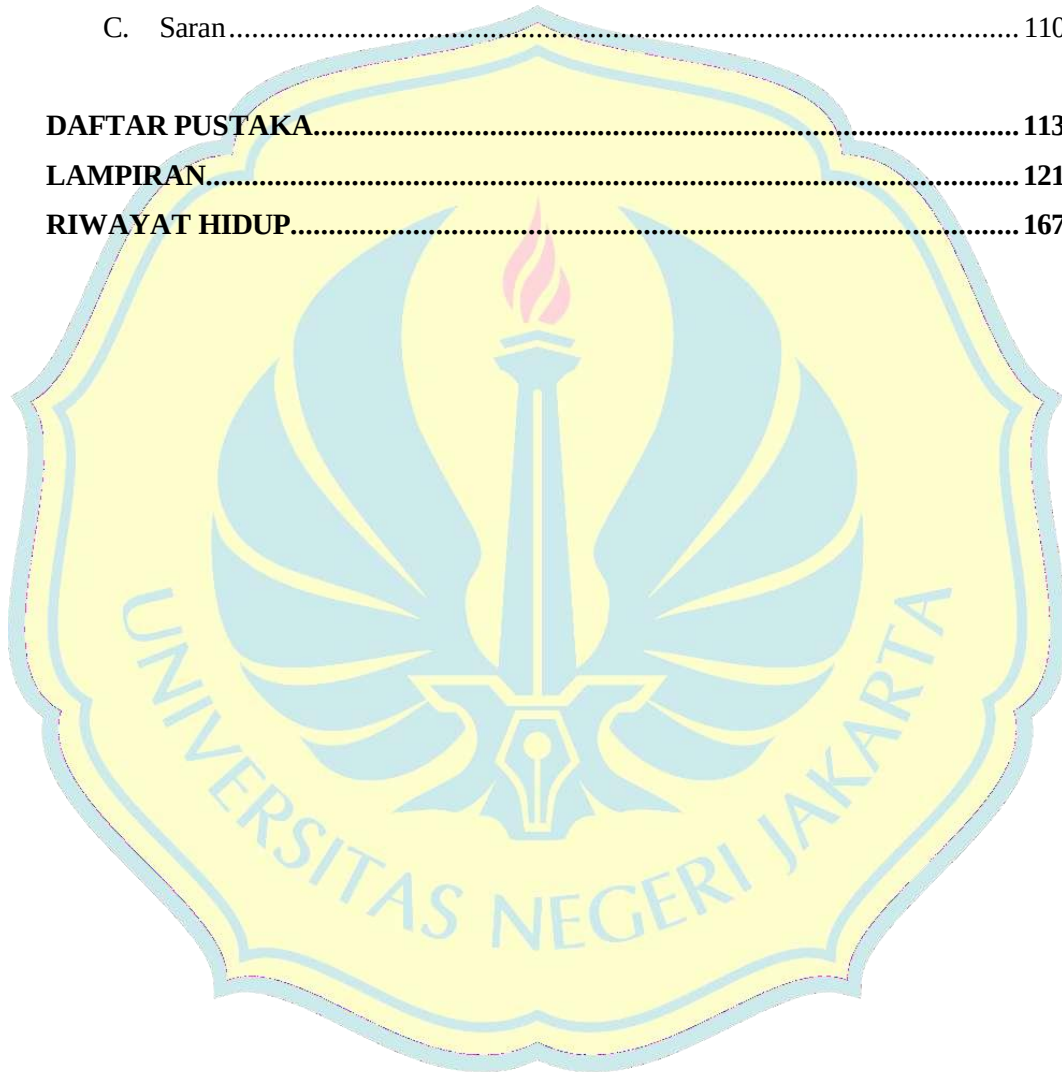
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN..... 109

A. Kesimpulan	109
B. Implikasi	109
C. Saran.....	110

DAFTAR PUSTAKA..... 113

LAMPIRAN..... 121

RIWAYAT HIDUP..... 167



Intelligentia - Dignitas

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Guru Berdasarkan Wilayah	52
Tabel 3. 2 Perhitungan Sampel Penelitian	53
Tabel 3. 3 Instrumen OCB	55
Tabel 3. 4 Instrumen Efikasi Diri	56
Tabel 3. 5 Instrumen Kepuasan Kerja	57
Tabel 3. 6 Instrumen Komitmen	59
Tabel 3. 7 Validitas Instrumen OCB	60
Tabel 3. 8 Validitas Instrumen Efikasi Diri	60
Tabel 3. 9 Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	61
Tabel 3. 10 Validitas Instrumen Komitmen	62
Tabel 3. 11 Reliabilitas Instrumen OCB	64
Tabel 3. 12 Reliabilitas Instrumen Efikasi Diri	64
Tabel 3. 13 Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja	65
Tabel 3. 14 Reliabilitas Instrumen Komitmen	65
Tabel 4. 1 Tabulasi Frekuensi OCB	69
Tabel 4. 2 Tabulasi Frekuensi Efikasi Diri	70
Tabel 4. 3 Tabulasi Frekuensi Kepuasan Kerja	71
Tabel 4. 4 Tabulasi Frekuensi Komitmen	72
Tabel 4. 5 Validitas Konvergen OCB	74
Tabel 4. 6 Validitas Konvergen Efikasi Diri	75
Tabel 4. 7 Validitas Konvergen Kepuasan Kerja	76
Tabel 4. 8 Validitas Konvergen Komitmen	77
Tabel 4. 9 Fornell-Larcker Criterion	78
Tabel 4. 10 HTMT Criterion	79
Tabel 4. 11 Reliability	79
Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi	81
Tabel 4. 13 SRMR Model	81
Tabel 4. 14 Qsquare Model	82
Tabel 4. 15 Effect Size (Uji F)	83
Tabel 4. 16 Uji Hipotesis Koefisien Path	83

Tabel 4. 17 Uji Hipotesis Mediasi.....	84
Tabel 4. 18 Pengaruh Dimensi Efikasi Diri.....	86
Tabel 4. 19 Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja	91



Intelligentia - Dignitas

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Organizational Commitment.....	34
Gambar 2. 2 Model of organizational and occupational commitment and their relations with antecedents and outcomes.....	35
Gambar 2. 3 Model Penelitian	37
Gambar 4. 1 Histogram OCB.....	70
Gambar 4. 2 Histogram Efikasi Diri	71
Gambar 4. 3 Histogram Kepuasan Kerja.....	72
Gambar 4. 4 Histogram Komitmen.....	73
Gambar 4. 5 Path Diagram Model Pengukuran	74
Gambar 4. 6 Path Diagram Model Struktural	80
Gambar 4. 7 Path Diagram Model Dimensi Efikasi Diri.....	85
Gambar 4. 8 Path Diagram Model Dimensi Kepuasan Kerja.....	89
Gambar 4. 9 Kerangka Model Peningkatan Intensitas	104
Gambar 4. 10 Model Empirik Peningkatan Intensitas OCB Guru Melalui Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Komitmen	105

Intelligentia - Dignitas

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Output Software	121
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	126
Lampiran 3 Data.....	142
Lampiran 4 Surat Izin Observasi.....	164
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	165
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Penelitian	166



Intelligentia - Dignitas



Intelligentia - Dignitas