

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SUPERVISI, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) GURU SMK NEGERI DI DAERAH KHUSUS
JAKARTA (DKJ)**

HALAMAN SAMPUL



Intelligentia - Dignitas

SYAFAATUL HIDAYATI

9911919002

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Mendapat Gelar Doktor**

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2026

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK
UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd
Tanggal: 10-7-26



Prof. Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd
Tanggal: 10-7-26

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹⁾



19-7-26

Prof. Dr. Suryadi
(Sekretaris)²⁾

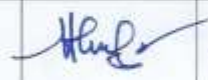
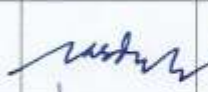
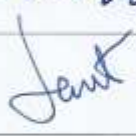


13-7-26

Nama : Syafiantul Hidayati
No. Registrasi : 9911919002
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tgl. Lulus :

¹⁾ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

²⁾ Koordinator Prodi S3 Manajemen Pendidikan

PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP			
No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Direktur Pascasarjana)		14/07 2026
2.	Prof. Dr. Suryadi (Koordinator Prodi)		13/07 2026
3.	Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd (Promotor)		10/07 2026
4.	Prof. Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd (Co-Promotor)		10/07 2026
5.	Dr. Matin, M.Pd (Penguji)		02/07 2026
6.	Prof. Dr. Masduki Ahmad, M.Pd (Penguji)		02/07 2026
7.	Prof. Dr. Manahan Tampubolon, M.M (Penguji Luar)		3/07 2026
Nama : Syafaatul Hidayati No. Registrasi : 9911919002			

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SUPERVISI, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU
SMK NEGERI DI DAERAH KHUSUS JAKARTA (DKJ)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi, supervisi, dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada guru SMK Negeri di Daerah Khusus Jakarta (DKJ). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *path analysis* terhadap 342 guru SMK Negeri. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan koefisien jalur, uji signifikansi, serta uji Sobel untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel eksogen memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap OCB. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB dengan koefisien jalur sebesar 0,156 dan signifikansi 0,002. Supervisi berpengaruh positif terhadap OCB dengan koefisien jalur sebesar 0,137 dan signifikansi 0,009. Kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB dengan koefisien jalur sebesar 0,184 dan signifikansi 0,001. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung paling kuat terhadap OCB dengan koefisien jalur sebesar 0,393 dan signifikansi 0,000.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi, supervisi, dan kompensasi terhadap OCB. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebesar 0,092, supervisi terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebesar 0,097, dan kompensasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebesar 0,116. Seluruh jalur mediasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan berdasarkan hasil uji Sobel.

Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SMK Negeri di Daerah Khusus Jakarta dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, supervisi yang efektif, kompensasi yang adil, dan peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berperan penting dalam memperkuat hubungan antara faktor organisasi dan perilaku sukarela guru. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan model empiris peningkatan OCB yang menggambarkan keterkaitan antara budaya organisasi, supervisi, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam membentuk perilaku OCB guru SMK Negeri di Daerah Khusus Jakarta (DKJ).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Supervisi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Guru, SMK Negeri Daerah Khusus Jakarta (DKJ), Perilaku Organisasi, Pendidikan Menengah Kejuruan.

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, SUPERVISION,
COMPENSATION, AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AMONG PUBLIC VOCATIONAL HIGH
SCHOOL TEACHERS IN THE SPECIAL CAPITAL REGION OF JAKARTA
(DKJ)**

ABSTRACT

This study aims to analyze the direct and indirect effects of organizational culture, supervision, and compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through job satisfaction as a mediating variable among vocational high school (SMK) teachers in the Special Region of Jakarta (DKJ). This study employed a quantitative approach using path analysis involving 342 SMK Negeri teachers. Data were collected through questionnaires and analyzed using path coefficients, significance tests, and the Sobel test to examine the mediating role of job satisfaction.

The results showed that all exogenous variables had a positive and significant direct effect on OCB. Organizational culture had a positive effect on OCB with a path coefficient of 0.156 and a significance value of 0.002. Supervision had a positive effect on OCB with a path coefficient of 0.137 and a significance value of 0.009. Compensation had a positive effect on OCB with a path coefficient of 0.184 and a significance value of 0.001. Furthermore, job satisfaction had the strongest direct effect on OCB, with a path coefficient of 0.393 and a significance value of 0.000. The indirect effect analysis revealed that job satisfaction acts as a mediating variable in the relationship between organizational culture, supervision, and compensation with OCB. The indirect effect of organizational culture on OCB through job satisfaction was 0.092, supervision on OCB through job satisfaction was 0.097, and compensation on OCB through job satisfaction was 0.116. All mediation pathways showed positive and significant effects based on the Sobel test results.

Based on these findings, improving OCB among SMK Negeri teachers in the Special Region of Jakarta can be achieved through strengthening organizational culture, implementing effective supervision, providing fair compensation, and enhancing job satisfaction. Job satisfaction plays an important role in strengthening the relationship between organizational factors and teachers' voluntary behaviors. Therefore, this study recommends an empirical model for improving OCB that illustrates the relationship between organizational culture, supervision, compensation, and job satisfaction in shaping OCB among SMK Negeri teachers in the Special Region of Jakarta (DKJ).

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture, Supervision, Compensation, Job Satisfaction, Vocational High School Teachers.*

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Syafaatul Hidayati

NIM : 9911919002

Tempat/Tanggal Lahir : Sumenep/26 Mei 1989

Program : Doktor

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SUPERVISI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU SMK NEGERI DI DAERAH KHUSUS JAKARTA (DKJ)"** 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 Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2025



Syafaatul Hidayati

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



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

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 : Syafaatul Hidayati

NIM : 9911919002

Fakultas/Prodi : Pascasarjana/S-3 Manajemen Pendidikan

Alamat email : syafa.iyeth@gmail.com

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

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

yang berjudul :

Pengaruh Budaya Organisasi, Supervisi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) Guru SMK Negeri di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan 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, 18 Agustus 2026

Penulis

(Syafaatul Hidayati)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan disertasi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Supervisi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMK Negeri di Daerah Khusus Jakarta (DKJ)”**.

Penyusunan disertasi ini tentu tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyelesaian disertasi ini.

1. Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Komaruddin, M.Si., atas berbagai kebijakan yang mendukung kelancaran proses perkuliahan penulis selama menempuh studi di UNJ.
2. Direktur Pascasarjana UNJ, Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus., atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menimba ilmu dan memperdalam wawasan akademik di lingkungan Pascasarjana UNJ sejak tahun 2019.
3. Prof. Dr. Suryadi selaku Koordinator Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan yang senantiasa bersedia meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan demi kelancaran penyusunan disertasi ini.
4. Promotor, Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd., atas kesabaran, pendampingan, serta arahan yang terus menerus diberikan sejak awal hingga disertasi ini dapat diselesaikan.
5. Co-Promotor, Prof. Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd., atas kesetiaan dalam membimbing, memberikan masukan, dan pengarahan yang sangat berarti selama proses penyusunan disertasi ini.
6. Para penguji, Dr. Matin, M.Pd. dan Prof. Dr. Masduki Ahmad, M.Pd., serta Prof. Dr. Manahan Tampubolon, M.M. atas masukan, saran, dan kritik konstruktif yang sangat membantu dalam penyempurnaan disertasi ini.

7. Dinas Pendidikan Daerah Khusus Jakarta (DKJ) dan seluruh Kepala SMK Negeri di wilayah tersebut, atas bantuan dan izin yang diberikan, sehingga pelaksanaan penelitian ini dapat berjalan lancar.
8. Almarhum Prof. Dr. Mukhneri, M.Pd., promotor pertama yang telah menginspirasi dan memotivasi dalam merumuskan gagasan awal disertasi ini. Semoga Allah SWT menempatkan beliau di tempat terbaik di sisi-Nya.
9. Kedua orang tua tercinta, H. Moh. Sadik, S.Pd.I dan Hj. Sunawa, S.Pd.I, atas cinta, dukungan, dan doa yang tidak pernah berhenti mengalir, serta kepada kedua adik Uswatun Hasanah dan Nurrahma Tillah Agustin atas semangat dan motivasinya dalam menyelesaikan pendidikan ini.
10. Suami tercinta, R. Fendi Haris Syuhada, S.Pd., atas kesabaran dan ketulusan dalam memberikan dukungan moral yang sangat berarti, serta kepada ketiga buah hati tercinta, Raden Almeera Azzahra Syuhada, Raden Cahaya Qurani Syuhada, dan Raden Arrumi Syafina Syuhada yang selalu menghadirkan semangat dan kebahagiaan setiap hari, menjadi sumber motivasi utama dalam menyelesaikan pendidikan ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan dari Program Doktoral Manajemen Pendidikan Angkatan 2019, atas kebersamaan, kolaborasi, dan semangat yang selalu menyertai sepanjang proses studi.
12. Segenap dosen Universitas Pamulang, khususnya di Program Studi Pendidikan Ekonomi S-1, atas segala bentuk dukungan dan semangat yang diberikan selama ini.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, masukan dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan ke depan. Semoga karya ini dapat memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya khasanah keilmuan, khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan.

Jakarta, Juli 2026

Syafaatul Hidayati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI.....	ii
PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....	vi
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	17
C. Pembatasan Masalah	18
D. Rumusan Masalah.....	18
E. Kegunaan Hasil Penelitian	19
1. <i>Kegunaan Teoritis</i>	19
2. <i>Kegunaan Praktis</i>	19
F. <i>State of the Art</i>	20
BAB II KAJIAN TEORETIK.....	25
A. Deskripsi konseptual.....	25
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	25
2. <i>Budaya Organisasi</i>	29
3. <i>Supervisi</i>	33
4. <i>Kompensasi</i>	37
5. <i>Kepuasan Kerja</i>	43
B. Hasil Penelitian Relevan	48
C. Kerangka Teoretik	53
D. Hipotesis Penelitian	68
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	69

A. Tujuan Penelitian	69
B. Tempat dan Waktu Penelitian	70
C. Metode Penelitian	70
D. Populasi dan Sampel	71
E. Teknik Pengumpulan Data	72
1. Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	73
2. Instrumen <i>Budaya Organisasi</i>	75
3. Instrumen <i>Supervisi</i>	77
4. <i>Variabel Kompensasi</i>	79
5. Instrumen <i>Kepuasan kerja</i>	82
F. Teknik Analisis Data	84
G. Hipotesis Statistika	87
BAB IV HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN, DAN REKOMENDASI MODEL	89
A. Hasil Penelitian	89
1. Deskripsi Data	89
C. Model Perbaikan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	131
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	142
A. Kesimpulan	142
B. Implikasi	143
C. Saran	146
1. Bagi Pimpinan Sekolah dan Pengelola Pendidikan	146
2. Bagi Pengelolaan Kompensasi Guru	146
3. Bagi Peningkatan Kepuasan Kerja Guru	146
4. Bagi Pemerintah dan Pemangku Kebijakan Pendidikan	147
5. Bagi Peneliti Selanjutnya	147
DAFTAR PUSTAKA	149
LAMPIRAN	163

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Sistem Kompensasi	41
Tabel 3. 1 kisi-kisi Instrumen.....	74
Tabel 3. 2 kisi-kisi Instrumen budaya organisasi	76
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Supervisi.....	78
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Kompensasi	80
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	85
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif Karakteristik Responden.....	89
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Skor Organizational Citizenship Behavior (Y)...	92
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1).....	94
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi (X1).....	94
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel Supervisi (X2).....	96
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Skor Supervisi (X2)	96
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi (X3)	98
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi (X3)	98
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X4)	99
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja (X4).....	100
Tabel 4. 11 Tests of Normality	102
Tabel 4. 12 Rangkuman Hasil Uji Normalitas	104
Tabel 4. 13 Koefisien Regresi Y atas X1 Coefficientsa	105
Tabel 4. 14 ANAVA untuk Uji Signifikansi Persamaan Regresi $Y = 45.156 + 0.608 X1$ ANOVA ^a	105
Tabel 4. 15 ANAVA untuk Linieritas Persamaan Regresi $Y = 45.156 + 0.608 X1$ ANOVA Table	106
Tabel 4. 16 Koefisien Regresi Y atas X2 Coefficientsa	107
Tabel 4. 17 ANAVA untuk Uji Signifikansi Persamaan Regresi $Y = 46.761 + 0.603 X2$ ANOVA ^a	107
Tabel 4. 18 ANAVA untuk Uji Linieritas Persamaan Regresi $Y = 46.761 + 0.603 X2$ ANOVA Tabel.....	108
Tabel 4. 19 Koefisien Regresi Y atas X3 Coefficientsa	108
Tabel 4. 20 ANAVA untuk Uji Signifikansi Persamaan Regresi $Y = 40.955 + 0.642 X3$ ANOVA ^a	109
Tabel 4. 21 ANAVA untuk Uji Linieritas Persamaan Regresi $Y = 40.955 + 0.642 X3$	109
Tabel 4. 22 Koefisien Regresi Y atas X4	110
Tabel 4. 23 ANAVA untuk Uji Signifikansi Persamaan Regresi $Y = 55.299 + 0.564 X4$	111
Tabel 4. 24 ANAVA untuk Uji Linearitas Persamaan Regresi $Y = 55.299 + 0.564 X4$	111
Tabel 4. 25 Rangkuman Hasil Uji signifikansi dan linieritas Regresi	112
Tabel 4. 26 Koefisien Korelasi Antar Variabel.....	113
Tabel 4. 27 Koefisien jalur dan Uji Signifikansi Jalur struktur 2.....	114

Tabel 4. 28 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	121
Tabel 4. 29 Perbandingan Antara Hasil Penelitian dan Landasan Teori	138

