

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL SOSIAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA GURU DPK TK DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG)**

TESIS

Diajukan untuk melengkapi persyaratan
dalam memperoleh Gelar Sarjana S2
Program Studi Manajemen, Pada Program Magister
Universitas Stikubank Semarang
Konsentrasi: Manajemen Sumberdaya Manusia



NUR EKADEVI EFADIANSYAH
NIM: 1942020123

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS STIKUBANK
SEMARANG
2022**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL SOSIAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA GURU DPK TK DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG)**

TESIS

Diajukan untuk melengkapi persyaratan
dalam memperoleh Gelar Sarjana S2
Program Studi Manajemen, Pada Program Magister
Universitas Stikubank Semarang
Konsentrasi: Manajemen Sumberdaya Manusia



**NUR EKADEVI EFADIANSYAH
NIM: 1942020123**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS STIKUBANK
SEMARANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

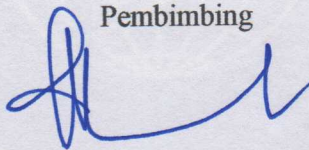
**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL SOSIAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA GURU DPK TK DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

NUR EKADEVI EFADIANSYAH
NIM: 1942020123

Telah disetujui: Agustus 2022

Pembimbing



Dr. EUIS SOLIHA, S.E, M.Si
NIDN: 0027037101

**HALAMAN PENGESAHAN
ARTIKEL PUBLIKASI PENGGANTI UJIAN TESIS**

Nama : **NUR EKADEVI EFADIANSYAH**
NIM : 1942020123
Fakultas : **Ekonomika dan Bisnis**
Program Studi : **S2 Manajemen**
Judul Artikel : **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL
SOSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN MEDIASI
KEPUASAN KERJA**
(**STUDI PADA GURU DPK TK DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG**)
Nama Jurnal : **Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEBI) Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Pekalongan**
Kategori : **Sinta 5**
Tautan Artikel : **www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi**

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Studi sesuai dengan Surat Edaran Nomor: 038/J.01/Unisbank/Um/II/2020 tentang Ketentuan Pelaksanaan dan Penilaian Hasil Luaran Tugas Akhir /Skripsi/Tesis bagi mahasiswa Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana dilingkungan Universitas Stikubank Semarang

Semarang, Agustus 2022



Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Stikubank Semarang
Dekan,
Dra. M. C. KENTRIS INDARTI, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN. 0618036702

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Euis Soliha', written over the title 'Pembimbing,'.

Dr. EUIS SOLIHA, S.E, M.Si
NIDN: 0027037101

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL SOSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA GURU DPK TK DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG)

Ditulis oleh :

Nama : **NUR EKADEVI EFADIANSYAH**
NIM : 1942020123
Pembimbing : **Dr. EUIS SOLIHA, S.E, M.Si**
Fakultas : **Ekonomika dan Bisnis**
Program Studi : **S2 Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumberdaya Manusia**

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Studi di Universitas Stikubank Semarang

Semarang, Agustus 2022



Dra. M. G. KENTRIS INDARTI, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN. 0618036702

Pembimbing,

Dr. EUIS SOLIHA, S.E, M.Si
NIDN: 0027037101

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini, menyatakan bahwa Tesis dengan Judul :

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL SOSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA

(STUDI PADA GURU DPK TK DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG)

Adalah benar karya saya, dan dalam karya ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik tesis yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri.

Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah saya yang telah diberikan oleh Universitas Stikubank batal saya terima

Semarang, Juli 2022

Yang menyatakan,



NUR EKADEVI EFADIANSYAH

NIM: 1942020123

Saat mulai lelah, kembalilah mengingat ke tujuan awalnya.

Selalu bersyukur bahwa kita sudah berhasil di titik ini bisa jadi karena do'a orang-orang tersayang yang selalu dilangitkan di sepertiga malam.

Kupersembahkan buat :

Suamiku tercinta Dodi Ardian Atmoko

**Keempat orangtuaku tersayang Papah Bambang Edi (Alm) - Mamah Fatmah
dan Akung Bagyo (Alm) – Uti Sunarti**

**Ketiga anakku yang hebat Farras Nazhifa Ardiansyah, Nabilah Amalina
Ardiansyah, Hadziq Zaki Ardiansyah**

Kedua adikku terkasih Ferda dan Afni

**Serta teman-teman di Subbag Perencanaan dan Evaluasi Dinas Pendidikan
Kota Semarang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT penulis panjatkan atas limpahan rahmat dan karunia-Nya dalam penyusunan laporan penelitian ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian ini dengan lancar dan sesuai dengan ketentuan. Penulisan tesis ini adalah sebagaimana dari persyaratan-persyaratan guna memperoleh gelar sarjana S2 Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata serta pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan arahan yang membangun dari semua pihak guna perbaikan tesis ini.

Di kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini, khususnya kepada:

1. Ibu Dr. Euis Sholihah, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian, waktu dan tenaga serta memberikan dorongan semangat kepada penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
2. Para staf pengajar Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang yang melalui kegiatan belajar mengajar telah memberikan suatu dasar pemikiran analisis dan pengetahuan yang baik dan bermanfaat.

3. Para staf administrasi dan perpustakaan Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang yang telah banyak dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi S-2.
4. Keluarga yang telah banyak mencurahkan kasih sayang melalui do'a dan perhatian serta selalu memberikan semangat dan dorongan kepada penulis.
5. Rekan kerja, rekan kuliah, para responden dan semua pihak yang telah membantu penulis baik dalam menyelesaikan penulisan tesis ini maupun tugas-tugas selama studi S-2.

Mudah-mudahan kebaikan Ibu, Bapak, Saudara dan semua pihak mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT

Semoga penelitian dan tesis ini bisa bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 31 Januari 2022

Penulis

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL SOSIAL
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(Studi pada Guru Dpk TK Dinas Pendidikan Kota Semarang)**

**NUR EKADEVI EFADIANSYAH
NIM: 194.2020.123**

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan dan Modal Sosial secara simultan dan parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan mediasi kepuasan kerja pada guru Dpk TK di Dinas Pendidikan Kota Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif berupa data primer yang diperoleh dari 125 guru DPK TK di Dinas Pendidikan Kota Semarang. Populasi sebanyak 155 guru sebagai reponden, dan isian kuesioner yang masuk sebanyak 125 responden. Yang akhirnya penulis gunakan sebagai data yang akan diolah. Analisis regresi linier digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Selain itu juga dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian terhadap instrument yang digunakan menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang (H₁), Modal Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang (H₂), Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang (H₃), Modal Sosial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang (H₄), Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang (H₅). Dari hasil uji sobel, Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Pemberdayaan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Demikian pula Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Modal Sosial pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Maka, Kepuasan Kerja memediasi sempurna pengaruh Pemberdayaan dan Modal Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan hasil Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh keduanya.

Kata Kunci : Pemberdayaan, Modal Sosial, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizen Behavior (OCB)*

**EFFECT OF EMPOWERMENT AND SOCIAL CAPITAL
ON ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR (OCB)
WITH JOB SATISFACTION MEDIATION**

(Study on Helped Kindergarten Teachers in Department of Education in Semarang City)

**NUR EKADEVI EFADIANSYAH
NIM: 194.2020.123**

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Empowerment and Social Capital simultaneously and partially on Organizational Citizenship Behavior (OCB) by mediating job satisfaction on Kindergarten Dpk teachers at the Semarang City Education Office. The method used in this study is a quantitative method in the form of primary data obtained from 125 Kindergarten DPK teachers at the Semarang City Education Office. The population as many as 155 teachers as respondents, and the incoming questionnaire as many as 125 respondents. Which finally the authors use as data to be processed. Linear regression analysis was used to test the proposed hypothesis. In addition, the validity and reliability were also tested. Based on the results of research on the instrument used, it shows that Empowerment has a positive effect on Job Satisfaction for TPF TK teachers at the Semarang City Education Office (H1), Social Capital has a positive effect on Job Satisfaction for TPF TK teachers at the Semarang City Education Office (H2), Empowerment has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) for DPK Kindergarten teachers, Semarang City Education Office (H3), Social Capital has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) for DPK Kindergarten teachers, Semarang City Education Office (H4), Job Satisfaction has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).) to DPK Kindergarten teachers at the Semarang City Education Office (H5). From the results of the Sobel test, Job Satisfaction mediates the effect of Empowerment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Similarly, Job Satisfaction mediates the effect of Social Capital on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Thus, Job Satisfaction perfectly mediates the effect of Empowerment and Social Capital on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with the results of Job Satisfaction being able to mediate the relationship between the two effects.

Keywords : Empowerment, Social Capital, Job Satisfaction and Organizational Citizen Behavior (OCB)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	6
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu	13

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis ...	17
2.4 Model Penelitian	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Populasi dan Sampel	19
3.2 Jenis Data dan Sumber Data	19
3.3 Definisi Konsep dan Operasional Variabel	20
3.4 Rencana Analisis	23
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Semarang	29
4.2 Deskripsi Responden	29
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	32
4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	38
4.5 Analisis Regresi	42
4.6 Uji Model	44
4.7 Pengujian Hipotesis	46
4.8 Uji Mediasi	48
4.9 Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	53
B. Keterbatasan Penelitian	55
C. Saran-saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.3 Konsep dan Variabel	20
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	30
Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden	30
Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Responden	31
Tabel 4.4 Deskripsi Lama Bekerja Responden	31
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Pemberdayaan (X_1)	32
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Modal Sosial (X_2)	34
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	35
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan (X_1)	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Modal Sosial (X_2)	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	40
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel <i>OCB</i> (Y_2)	41
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel yang diteliti	42
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi	42
Tabel 4.15 <i>Indirect Effect and Significance Using Normal Distribution 1....</i>	49
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect and Significance Using Normal Distribution 2....</i>	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Grafis Penelitian	18
Gambar 2 <i>Path Analysis Variabel</i> Pemberdayaan dan <i>OCB</i> dimediasi Kepuasan Kerja	27
Gambar 3 <i>Path Analysis Variabel</i> Modal Sosial dan <i>OCB</i> dimediasi Kepuasan Kerja	27

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 2 Deskripsi Responden	69
Lampiran 3 Deskripsi Variabel	70
Lampiran 4 Uji Validitas	89
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	104
Lampiran 6 Regresi	111
Lampiran 7 Uji Sobel	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era *modern* industri 4.0 saat ini dengan segala bentuk persaingan dan tantangan, pendidikan memegang bagian paling penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan berkembang pesat dimana manusia saling berpacu dalam mendapatkan pendidikan yang terbaik.

Untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru adalah pendidik yang mempunyai tugas membimbing peserta didik di dalam kegiatan belajar mengajar.

Salah satu jenjang pendidikan di Indonesia adalah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang terdiri dari PAUD Formal yaitu TK (Taman Kanak-kanak) dan PAUD Non Formal yaitu KB (Kelompok Bermain), TPA (Tempat Penitipan Anak) dan SPS (Satuan PAUD Sejenis) atau yang biasa disebut juga Pos PAUD.

Tumbuh kembang anak tidak lepas dari peran orang tua di rumah dalam tahapan kanak-kanak ini anak memulai proses perkembangan dari segi fisik, kepribadian, intelektual dan sosial yang tentunya membutuhkan juga peran serta seorang guru Taman Kanak-kanak dalam mencapai perkembangan yang optimal dalam proses belajar di kelas.

Dinas Pendidikan Kota Semarang mempunyai 9 TK Negeri dan 799 TK Swasta, dan ada 155 guru PNS yang diperbantukan di TK Swasta. Guru PNS ini disebut dengan guru DPK.

Guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang mempunyai tugas menyampaikan ilmu kepada anak didik di TK Swasta serta meringankan beban yayasan dalam pembiayaan tenaga pengajar, sehingga guru DPK mempunyai peran besar bagi TK Swasta.

Guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang diharapkan mempunyai peran tambahan atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu kesediaan bekerja sebaik mungkin tanpa mempertimbangkan penghargaan (Organ:2014).

OCB dapat mendukung institusi sekolah guna dapat mencapai tujuan pendidikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa *OCB* sangat penting untuk sekolah dan Dinas Pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan bagi masyarakat. Namun demikian, masih ada guru DPK TK yang belum memiliki perilaku ini sehingga masih perlu untuk dilakukan pembinaan lagi agar lebih bekerja ekstra dalam mewujudkannya.

Selain itu guru DPK TK juga dapat menjadi volunteer dalam menyelesaikan tugas tambahan. Pemberdayaan, modal sosial dan kepuasan kerja guru DPK TK diharapkan dapat memberikan dampak pada *OCB*. Hal ini disebabkan karena pemberdayaan akan muncul ketika seseorang memperoleh kepuasan kerja. Ketika seseorang mencintai pekerjaannya, kepuasan kerja akan diperoleh jika seimbang antara keinginan dan hasil yang didapatkan dari tempat bekerja. Guru yang mampu mengeksplorasi kemampuannya dan didukung oleh *OCB* akan mendapatkan Kepuasan kerja.

Guru DPK TK sebagai sumber daya manusia di Dinas Pendidikan mempunyai keanekaragaman yang merupakan modal sosial sumber daya manusia atau asset yang berguna di masa depan dalam mencapai berbagai tujuan pendidikan

Modal sosial guru DPK TK dapat menumbuhkan perilaku di sekolah yang dapat memacunya untuk melakukan pekerjaan yang lebih untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Proses menumbuhkan modal sosial diperlukan suatu iklim sekolah yang mendukung, seperti adanya keadilan, penerapan kepemimpinan, budaya organisasi, sikap guru yang positif dan adanya penerimaan terhadap keragaman guru. Di samping itu, diperlukan norma, aturan dan kebijakan organisasi yang mendukung tumbuhnya modal sosial. Tujuannya agar guru terbiasa dengan sikap dan perilaku yang mendukung kemunculan modal social.

Bermula dari keadaan diatas, maka peneliti menganggap perlu dilakukannya penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel pemberdayaan dan modal sosial terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* dengan mediasi kepuasan kerja (studi pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang)

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena organisasi dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Bagaimana pengaruh Modal Sosial terhadap Kepuasan Kerja.
3. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.
4. Bagaimana pengaruh Modal Sosial terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.

5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.
6. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* di mediasi Kepuasan Kerja.
7. Bagaimana pengaruh Modal Sosial terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* di mediasi Kepuasan Kerja.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Modal Sosial terhadap Kepuasan Kerja.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Modal Sosial terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.
6. Menganalisis dan membuktikan apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.
7. Menganalisis dan membuktikan apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Modal Sosial terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empirik mengenai pengaruh pemberdayaan dan modal sosial terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* dengan mediasi kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian terdahulu sekaligus dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang tema yang sama di masa yang akan datang.
- c. Penelitian ini merupakan aplikasi dari berbagai teori manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi untuk mengambil keputusan dalam memecahkan, maupun sebagai pemikiran strategi jangka panjang terutama dalam proses penempatan guru DPK TK pada Dinas Pendidikan Kota Semarang.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang permasalahan yang dikaji, serta dapat dijadikan media untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan melalui perkuliahan, terutama dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi dan mengadakan penelitian formal serta memberikan masukan terhadap permasalahan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pemberdayaan

Pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Kreatifitas, fleksibilitas atas pekerjaan sendiri dapat terbentuk dari proses pemberdayaan karyawan, hal ini akan menunjang potensi yang ada di dalam diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Wibowo, 2012; dalam Mahiri, 2017).

Definisi lainnya Edi Suharto (2005:58) menjelaskan bahwa pemberdayaan merupakan sebuah proses yang menekankan bahwa orang memperoleh ketrampilan, pengetahuan dan kekuasaan yang cukup mempengaruhi kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya.

Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk memberi otonomi yang lebih luas kepada karyawan. Untuk menentukan tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai inisiatifnya sepanjang tidak berlawanan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi (Noe et.al, dalam Dewi:2003).

Menurut pendapat Neilsel. E, yang dikutip oleh Anthony Walker (2011:125), pemberdayaan adalah memberikan sumber daya kepada bawahan, baik psikologis dan teknis, untuk menentukan varietas kekuasaan sendiri memiliki dana atau menumpuk dan karena itu yang dapat mereka gunakan atas nama orang lain.

Edwin P. Hollander and Lynn R Offermann yang dikutip oleh Ricard L. Daft (2010:271) mendefinisikan pemberdayaan adalah pembagian kekuasaan, pendelegasian kekuasaan atau wewenang kepada bawahan dalam suatu organisasi.

Menurut Ricky W. Griffin, Gregory Moorhead (2014:132), pemberdayaan adalah proses yang memungkinkan pekerja untuk menetapkan tujuan pekerjaan mereka sendiri, membuat keputusan dan memecahkan masalah dalam bidang tanggung jawab dan wewenang.

Robert C. Ford and Myron D. Fottler yang dikutip oleh John W. Neswtrom (2014:195). Pemberdayaan adalah setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawan pikir berbagi informasi yang relevan dan penyediaan control atas faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa konsep yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah proses yang dilakukan pimpinan dalam memanfaatkan dan mengembangkan potensi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator pemberian otonomi, pemanfaatan sumberdaya dan meningkatkan partisipasi.

2.1.2 Modal Sosial

Modal sosial menurut Burt (2010:23) merupakan kemampuan masyarakat untuk berasosiasi, berhubungan antara satu dengan yang lain dan selanjutnya menjadi kekuatan penting dalam ekonomi dan aspekkeksistensi sosial lainnya.

Solow (1999) mengartikan modal sosial merupakan rangkaian nilai-nilai di masyarakat yang diimplementasikan dalam perilaku yang dapat mempengaruhi tindakan untuk bekerjasama dan bersinergi untuk terciptanya kelangsungan produktifitas masyarakat.

Coleman (2011) mendefinisikan modal sosial sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja sama, demi menjadi tujuan bersama di dalam berbagai kelompok dan organisasi. Coleman menyebutkan, setidaknya-tidaknya ada tiga bentuk dari modal sosial. Pertama, struktur kewajiban (*obligations*), ekspektasi dan kepercayaan. Dalam hal ini bentuk modal sosial dan perluasan aktual dari kewajiban yang sudah dipenuhi. Dari gambaran ini, individu yang bermukim dalam struktur sosial dan saling percaya tinggi memiliki modal sosial yang lebih baik dari pada situasi sebaliknya. Kedua, jaringan informasi sebagai basis tindakan informasi selalu terbatas dan mahal. Individu yang memiliki jaringan luas akan lebih mudah dan murah untuk memperoleh informasi, sehingga bisa dikatakan modal sosialnya tinggi. Ketiga, norma dan sanksi yang efektif. Norma dalam sebuah komunitas yang mendukung individu untuk memperoleh prestasi (*achievement*) digolongkan sebagai modal sosial yang sangat penting.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2008:40) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Porter (dalam Pradikta, 2011:21) mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas.

Dole & Schroeder (dalam Koesmono 2006:93), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Luthans (dalam Yashinta 2010:22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya.

Jadi berdasarkan beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu atau karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatife dari pencapaian atau achievement dalam pekerjaannya. Dimana seseorang karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai.

2.1.4 *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*

Organ dalam Mohammad (2011:23) mendefinisikan *Organizational Citizen Behaviour (OCB)* sebagai perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dengan sistem *reward* formal pada organisasi dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Selain itu *Organizational Citizen Behaviour (OCB)* melewati indikator kinerja yang dibutuhkan organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal.

Luthans (2005) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu independen yang dilakukan tanpa sistem penghargaan formal bagi efektivitas organisasi. Organ (2014) juga menyatakan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang memiliki ketersediaan bekerja sebaik mungkin tanpa mempertimbangkan sistem penghargaan formal untuk efektivitas organisasi.

Sedangkan menurut Dyne et.al (2014) OCB adalah perilaku menguntungkan karyawan yang didasarkan pada kesadaran di luar permintaan organisasi. Elemen dari konsep ini adalah:

1. *OCB* adalah perilaku di luar ekspektasi pemimpin
2. *OCB* bukanlah perilaku yang jelas
3. *OCB* adalah perilaku yang secara tidak langsung berhubungan dengan sistem penghargaan formal
4. *OCB* merupakan perilaku penting untuk peningkatan efektivitas organisasi

Sebagai temuan Luthans (2015), Organ et al. (2014) menyatakan bahwa OCB terdiri dari lima dimensi yaitu:

a. *Altruisme*

Ini adalah perilaku yang selalu membantu mitra dalam organisasi. Perilaku tersebut meliputi tindakan dalam membantu mitra dalam masalah terkait tugas organisasi atau masalah pribadi. Altruisme mengacu pada tindakan di luar kewajiban. Misalnya membantu mitra dengan tugas yang lebih berat, mengganti mitra yang mangkir, dan membimbing karyawan baru.

b. Kesopanan

Merupakan perilaku menjaga hubungan baik antar pasangan agar terhindar dari interpersonal konflik. Karyawan yang berdimensi ini mampu menghormati dan memperhatikan mitra kerja. Misalnya, berpikir pengaruh setiap perbuatan kepada mitra, memberikan informasi yang dibutuhkan, menghargai hak mitra dan pribadi.

c. Sikap sportif

Ini adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap situasi yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Karyawan mempunyai sportivitas yang bagus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Misalnya, tidak meluangkan waktu untuk mengeluh ttg pekerjaan, tidak meledakkan masalah dalam organisasi, dan mengambil sisi positif dari masalah.

d. Moral Bermasyarakat

Ini adalah perilaku yang menunjukkan tanggung jawab terhadap organisasi. Misalnya, organisasi berikut berubah, berinisiatif untuk memperbaiki operasi dan prosedur dalam proses organisasi. Dimensi ini

mengacu tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

e. Kesadaran

Ini adalah perilaku melakukan aktivitas yang bermanfaat di luar standar. Perilaku ini ditunjukkan dari ketersediaan karyawan dalam menangani pekerjaan di luar uraian tugasnya. Misalnya, mematuhi aturan tanpa pengawasan, menjaga ketepatan waktu, tidak membuang waktu, membersihkan dan merapikan tempat kerja, dan perawatan sumber daya organisasi.

Menurut Organ (2014), dua faktor utama yang mempengaruhi peningkatan *OCB* adalah:

a. Faktor Internal

berasal dari karyawan itu sendiri, untuk kepuasan kerja instans, komitmen, kompetensi, kepribadian, moral, dan motivasi.

b. Faktor eksternal

bukan berasal dari karyawan itu sendiri, misalnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pekerjaan lingkungan Hidup.

2.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Kajian Penelitian Terdahulu

No	Hubungan Antar Variabel	Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja	Ari Styawahyuni dan Made Yuniarti	Pengaruh Pemberdayaan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
		Hasan Nongken, Armanu, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan	Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)	Pemberdayaan secara tidak langsung dan tidak signifikan meningkatkan kepuasan kerja
		Muhammad Hidayat Taufik, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak	Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional	Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2.	Pengaruh Modal Sosial terhadap Kepuasan Kerja	Moslem Savari', Mohammad Eslami,	<i>The Impact of Social Capital on Agricultural Employees Job</i>	Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat

No	Hubungan Antar Variabel	Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Fayzollah Monavarifard	<i>Satisfaction, City of Divandarreh</i> (Dampak Modal Sosial pada Kepuasan Kerja Karyawan Pertanian, Kota Divandarreh)	hubungan positif yang signifikan antara keduanya modal sosial (dimensi relasional, struktural dan kognitif) dan kepuasan kerja
		Monireh Mohsenzadeh, Fereydoon Ahmadi 2	<i>Sosial Capital and its Impact on Job Satisfaction</i> (Modal Sosial dan Dampaknya terhadap kepuasan kerja)	Ada hubungan langsung, positif, dan signifikan antara kepercayaan dan kepuasan kerja. Kepercayaan akan menghasilkan lebih banyak kepuasan
		Seyyed Ali Akbar Ahmadi	<i>Social Capital and its Impact on Job Satisfaction</i> (Modal Sosial dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja)	Ada hubungan positif, dan signifikan antara modal sosial dan kepuasan kerja. Kepercayaan akan menghasilkan lebih banyak kepuasan
3.	Pengaruh Pemberdayaan terhadap <i>OCB</i> (<i>Organizational</i>	Tinjung Desy Nursanti dan Aida Dwi Anissa: 2014	Pengaruh Dukungan Supervisor dan Pemberdayaan terhadap	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan

No	Hubungan Antar Variabel	Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Citizen Behavior</i>)		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
		Erna Risnawati: 2015	Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Guru SD Negeri di Kecamatan Bekasi Selatan	Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
		Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong dan Greis M. Sendow: 2016	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Manado	Pemberdayaan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

No	Hubungan Antar Variabel	Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Pengaruh Modal Sosial terhadap <i>OCB</i> (<i>Organizational Citizen Behavior</i>)	Hasan Ubaidillah: 2017	Analisa Pengaruh Modal Sosial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>OCB</i>) dengan Mediasi Kepercayaan pada Manajemen BUMDESA	Modal sosial memberikan pengaruh yang sangat positif untuk mendorong munculnya kekuatan dan kerelaan melaksanakan <i>OCB</i>
		Neli Febrida dan Purwantoro	Pengaruh <i>Employee engagement</i> dan Modal Sosial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>OCB</i>) Karyawan pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu	<i>Employee engagement</i> dan Modal Sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>OCB</i>) karyawan
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>OCB</i> (<i>Organizational Citizen Behavior</i>)	Agung AWS Waspodo dan Lussy Minadaniati: 2012	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>OCB</i>) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>OCB</i>

No	Hubungan Antar Variabel	Peneliti Sebelumnya	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Ribke Widyanto, Jennie Suhandono Lau, Endo Wijaya Kartika: 2013	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> melalui Komitmen Organisasional Karyawan <i>Cleaning Service</i> di ISS Surabaya	Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan <i>Cleaning service</i> ISS Surabaya
		Iqbal Fanani, S. Pantja Djati, Ktut Silvanita	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Studi Kasus RSU UKI)	Variabel kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan dengan variable OCB

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja

H1: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.2 Pengaruh Modal Sosial terhadap Kepuasan Kerja

H2: Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.3 Pengaruh Pemberdayaan terhadap *OCB (Organizational Citizen Behavior)*

H3: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB (Organizational Citizen Behavior)*.

2.3.4 Pengaruh Modal Sosial terhadap OCB (*Organizational Citizen Behavior*)

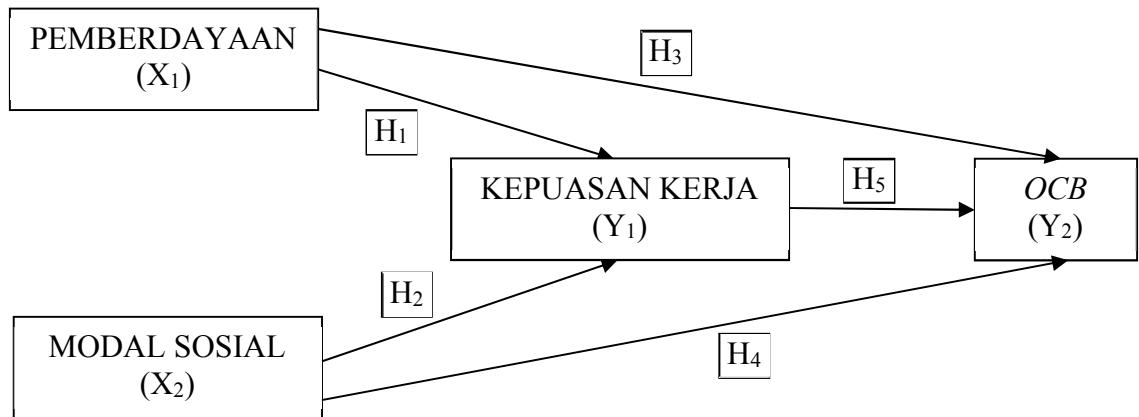
H4: Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizen Behavior*).

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB (*Organizational Citizen Behavior*)

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizen Behavior*).

2.4 Model Penelitian

2.4.1 Model Grafis



2.4.2 Model Matematis

a. Model 1 $Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$

b. Model 2 $Y_2 = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_1$

Variabel:

X₁ = Pemberdayaan

X₂ = Modal Sosial

Y₁ = Kepuasan Kerja

Y₂ = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 155 orang guru DPK (Diperbantukan) TK Dinas Pendidikan Kota Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik simple random dan probability sampling dan diperoleh 125 responden dalam penelitian.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yaitu data yang berasal dari sumber aslinya yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui tanggapan responden pada kuesioner yang diberikan. penelitian awal variabel *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* kepada 30 responden. Dan selanjutnya penyebaran kuesioner kepada 155 responden. Penelitian menggunakan pengukuran Skala Likert yaitu menggunakan tujuh tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-7 dengan rincian sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	= 7
Setuju	(S)	= 6
Agak Setuju	(AS)	= 5
Netral	(N)	= 4
Agak Tidak Setuju	(ATS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

3.3 Defini Konsep dan Operasional Variabel

Tabel 3.3
Konsep dan Variabel

No	Definisi Konsep	Definisi Operasioal		Penulis/Peneliti
		Dimensi	Indikator	
1.	Pemberdayaan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk memberi otonomi yang lebih luas kepada karyawan. Untuk menentukan tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai inisiatifnya sepanjang tidak berlawanan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi (Noe et.al:2016)	A. Keinginan	1. Pemberian Kesempatan mengidentifikasi masalah	Nur Chasanah. Analisis Pengaruh Empowerment, self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja alam meningkatkan kinerja karyawan. Semarang: 2008
			2. keterlibatan pekerjaan diperluas	
		B. Kepercayaan	3. Kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan	
			4. mendapat pelatihan untuk kebutuhan kerja	
			5. dihargai dalam perbedaan pandangan dan kesuksesan yang diraih	
		C. Percaya Diri	6. diminta ide dan saran	
			7. Jaringan antar departemen terbangun luas	
		D. Kredibilitas	8. Merasa sebagai partner dari pemimpin	

No	Definisi Konsep	Definisi Operasioal		Penulis/Peneliti
		Dimensi	Indikator	
		E. Akuntabilitas	9. Ada target disetiap bagian pekeriaan	
			10. mendapat tugas dan ukuran yang jelas	
			11. Dilibatkan dalam menentukan penentuan standar dan ukuran	
		12. Mendapatkan bantuan oleh pemimpin dalam menyelesaikan beban kerja		
		13. Mendapatkan <i>feedback</i> dalam pekerjaan		
		F. Komunikasi	14. Pemimpin menyediakan waktu untuk mendiskusikan masalah	
			15. Terdapat kebijakan <i>open door communication</i>	
2.	Modal Sosial didefinisikan sebagai fitur sosial	a. Jaringan	1. Koordinasi 2. Komunikasi 3. Kepercayaan	Putnam Robert, <i>Making Democracy</i>

No	Definisi Konsep	Definisi Operasioal		Penulis/Peneliti	
		Dimensi	Indikator		
	organisasi, seperti jaringan, norma, dan kepercayaan, yang memfasilitasi koordinasi dan kerja sama untuk keuntungan bersama (Robert Putnam: 1993)	b. Norma-norma	4. Saling membantu	<i>Work: Civic Traditions in Modern Italy.</i> 1993. Dalam Rusydi Syahra, Jurnal Masyarakat dan Budaya. 2003	
3.	OCB adalah perilaku karyawan yang memiliki ketersediaan bekerja sebaik mungkin tanpa mempertimbangkan sistem penghargaan formal untuk efektivitas organisasi (Organ:2014)	a. Altruisme	1. Membantu 2. Membimbing 3. Menggantikan	Priyono B. Suko et.al, <i>The Influence of Competency and Motivation to Employee Performance with Organizational Citizen Behavior as Moderating Variable,</i> Magelang:2016	
		b. Kesopanan	4. Menghormati 5. Memperhatikan 6. Menghargai		
		c. Sikap Sportif	7. Toleransi 8. Tidak mengeluh 9. Cepat beradaptasi		
			d. Moral		10. Tanggungjawab 11. Penuh pertimbangan 12. Inisiatif
					e. Kesadaran
4.	Kepuasan Kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang	a. Pekerjaan itu Sendiri	1. Mencintai Pekerjaan 2. Kesempatan Belajar		Ribke Widyanto et. al dalam Robbin, Stephen, P. 2002. <i>Prinsip-</i>

No	Definisi Konsep	Definisi Operasioal		Penulis/Peneliti
		Dimensi	Indikator	
	dimiliki oleh seorang karyawan (Robbins 2002, p.45)		3. Bekerja Ikhlas	<i>prinsip perilaku organisasi (5th Ed)</i> . Jakarta: Erlangga.
		b. Pengawasan	4. Kepemimpinan	
			5. Komunikasi	
			6. Evaluasi	
		c. Imbalan	7. Gaji	
			8. Promosi	
		d. Kesempatan Kerja	9. Tugas	
			10. Tanggungjawab	
			11. Wewenang	
		e. Rekan Kerja	12. Kerjasama	
			13. Dukungan	
			14. Bantuan	

3.4 Rencana Analisis

3.4.1. Analisis Deskriptif

3.4.1.1. Deskripsi responden

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah 1 laki- laki (3,33%) dan 29 perempuan (96,67%).

Berdasarkan usia, 29 responden berusia diatas 45 tahun (96,67%) dan 1 responden berusia 35 hingga 45 tahun (3,33%).

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 1 responden berpendidikan S2 (3,33%), 28 responden berpendidikan S1 (93,34%) dan 1 responden berpendidikan SMA/Sederajat (3,33%).

Gambaran responden berdasarkan masa kerja adalah 30 responden (100%) memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun.

3.4.1.2. Deskripsi variabel

Nilai *OCB* (*Organizational Citizenship Behavior*) berdasarkan mean adalah 6,21 artinya sebagian besar reponden menjawab setuju untuk item kuesioner.

3.4.2. Uji Instrumen

3.4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi bivariate pearson atau product moment jika r hitung $> r$ tabel, maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrument atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari kuesioner yang digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari suatu instrument penelitian.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen (kuesioner) dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan

dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrument penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.4.3. Analisis Regresi

Metode untuk menguji hipotesis dan menganalisa data menggunakan *Linear Regression* (regresi linier) dari program statistik SPSS for windows 19.

Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana. Jika variabel independennya lebih dari satu, regresi yang dihasilkan adalah regresi linier berganda.

3.4.3.1. Uji Model

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada semua instrument, dilakukan uji model dan uji hipotesis.

3.4.3.1.1. Uji R^2 (*Adjusted R square*)

Nilai koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen..

3.4.3.1.2. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel.

3.4.3.2. Uji Hipotesis (Uji t/Uji Signifikansi)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2002:44). Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh pemberdayaan (X_1) dan modal sosial (X_2) terhadap *OCB* (Y_2) dengan mediasi kepuasan kerja (Y_1).

Uji hipotesis dikriteriakan sebagai berikut:

- a. Apabila probabilitas signifikansi (Sig) > 0.05 , maka variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila probabilitas signifikansi (Sig) < 0.05 , maka variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

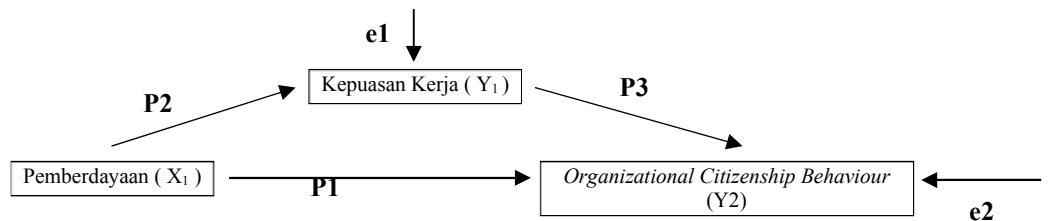
3.4.3.3. Uji Mediasi (Uji Sobel)

Dalam uji sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

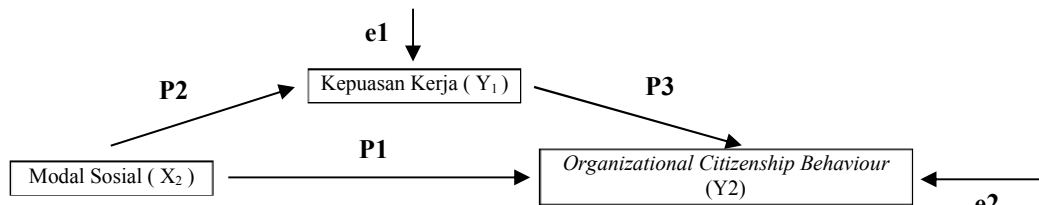
Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y_2) melalui variabel intervening (Y_1). Mediasi atau intervening merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat

dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Hubungan variabel pemberdayaan dan modal sosial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dimediasi kepuasan kerja digambarkan dalam path analysis sebagai berikut :



Gambar 2. Path Analysis Variabel Pemberdayaan dan *Organizational Citizenship Behaviour* dimediasi Kepuasan Kerja



Gambar 3. Path Analysis Variabel Modal Sosial dan *Organizational Citizenship Behaviour* dimediasi Kepuasan Kerja

Dari gambar 2. *Path Analysis Variabel* Pemberdayaan dan *OCB* dimedisi Kepuasan Kerja dan gambar 3. *Path Analysis Variabel* Modal Sosial dan *OCB* dimedisi Kepuasan Kerja diatas diperoleh hubungan berdasarkan teori bahwa variabel pemberdayaan dan modal sosial memiliki hubungan langsung dengan variabel *OCB* (p1). Meskipun demikian variabel pemberdayaan dan modal sosial juga memiliki hubungan tidak

langsung dengan variabel *OCB*, yaitu dari variabel pemberdayaan dan modal sosial ke variabel kepuasan kerja (p2) lalu ke variabel *OCB* (p3).

Pengujian hipotesis mediasi dengan prosedur uji sobel atau sobel test ini dikembangkan oleh sobel (1982) yang dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y₂) melalui variabel intervening (Y₁) dilakukan dengan cara mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y₂ melalui Y₁ dengan cara mengalikan jalur X – Y₁ (a) dengan jalur Y₁ – Y₂ (b) atau ab.

Jadi koefisien ab = (c-c') dimana c adalah pengaruh X terhadap Y₂ tanpa menghubungkan Y₁, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y₂ setelah menghubungkan Y₁.

Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan:

Sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y₁)

b = Jalur variabel intervening (Y₁) dengan variabel dependen (Y₂)

sa = Standar eror koefisien a

sb = Standar eror koefisien b

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Semarang

Dinas Pendidikan Kota Semarang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Pendidikan Kota Semarang salah satunya mempunyai fungsi merumuskan kebijakan bidang Pembinaan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Non Formal (PNF), Bidang Pembinaan Sekolah Dasar (SD), Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) (Perubahan Kedua Renstra Dinas Pendidikan Kota Semarang:2021-2026).

Guru TK berada di bawah Bidang Pembinaan GTK, dimana penempatannya ada yang di TK Negeri ataupun di TK Swasta. Guru TK yang berstatus sebagai PNS yang ditempatkan di TK Swastadisebut dengan guru diperbantukan TK atau disingkat dengan guru DPK TK.

4.2 Deskripsi Responden

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 155 orang guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang. Kuesioner disebarakan kepada seluruh guru DPK dan jawaban responden yang masuk diperoleh 125 responden yang kemudian dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Hasil jawabankuesioner tersebut kemudian diolah agar didapatkan berbagai informasi yang berkaitan dengan identitas masing-masing responden, yaitu antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja yang disajikan dalam tabel.

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Deskripsi Jenis_Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	1	,8
Wanita	124	99,2
Total	125	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 2

Dari tabel 4.1 jenis kelamin responden dapat dilihat bahwa distribusi jenis kelamin Sebagian besar guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang didominasi oleh wanita sebanyak 124 orang (99,2%), sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki hanya 1 orang (0,8%). Hasil dari tabel menggambarkan jenis kelamin guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang hampir seluruhnya adalah wanita, hal ini disebabkan profesi guru terutama guru TK kurang diminati oleh kaum pria karena harus berhubungan dengan kanak-kanak yang membutuhkan kesabaran yang ekstra.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Deskripsi Usia Responden

Usia	Frequency	Percent
35 th -45 th	1	,8
>45 th	124	99,2
Total	125	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 2

Dari tabel 4.2 Sebanyak 124 orang (99,2)% responden berusia lebih dari 45 tahun, sedangkan yang berusia diantara 35-45 tahun hanya 1 orang (0,8%). Hal ini menggambarkan bahwa usia dari guru DPK TK sebagian besar berusia lebih dari 45 tahun. Karena guru DPK TK ini adalah guru PNS produk lama sehingga jika ada pengangkatan guru CPNS baru maka akan di tugaskan di TK Negeri.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3. Deskripsi Pendidikan Responden

	Frequency	Percent
SMA/ sederajat	1	,8
S-1	124	99,2
Total	125	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 2

Dari table 4.3 deskripsi pendidikan responden dapat kita baca bahwa Sebanyak 124 orang (99,2%) responden berpendidikan S1, sedangkan yang berpendidikan SMA/ sederajat hanya 1 orang (0,8%). Hal ini menggambarkan bahwa hampir semua guru DPK TK berpendidikan S1. Karena syarat pengangkatan menjadi guru PNS TK harus berkualifikasi S1/D-IV.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4. Deskripsi Lama Bekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>6th	125	100,0	100,0	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 2

Jika dilihat dari tabel 4.4 deskripsi lama bekerja responden adalah seluruhnya (100%) mempunyai masa kerja lebih dari 6 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa guru DPK TK merupakan produk lama sehingga masa kerja seluruh respondennya

adalah lebih dari 6 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga mereka mempunyai kerelaan untuk melakukan pekerjaan diluar tugasnya.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan pengukuran Skala Likert yaitu menggunakan tujuh tingkat preferensi jawaban untuk mengetahui derajat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1-7 dengan rincian sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	= 7
Setuju	(S)	= 6
Agak Setuju	(AS)	= 5
Netral	(N)	= 4
Agak Tidak Setuju	(ATS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

Adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

4.3.1 Variabel Pemberdayaan (X₁)

Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Pemberdayaan (X₁)

Butir	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X _{1.1}	Saya memiliki kebebasan, kemandirian dan keleluasaan pada aktivitas mengajar saya	4,1600	4,0000	4,00	1,00	7,00
X _{1.2}	Saya merasa bila diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan mendapat hasil yang lebih baik	4,1760	4,0000	4,00	1,00	7,00
X _{1.3}	Saya merasa berpartisipasi aktif dan cukup berpengaruh dalam	4,3760	4,0000	4,00	1,00	7,00

Butir	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
	pengambilan keputusan dan tindakan kepala sekolah					
X1.4	Saya mendapatkan pelatihan/bimbingan teknis yang saya butuhkan dalam pengembangan kompetensi mengajar	4,4240	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.5	Saya merasa dihargai dalam perbedaan pandangan yang ada di sekolah	4,4240	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.6	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk bekerja dengan baik	4,3040	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.7	Saya yakin kemampuan saya masih bisa bertumbuh kembang	4,3600	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.8	Saya merasa sebagai partner dari kepala sekolah	4,4800	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.9	Saya merasa ada target yang harus dicapai dalam mengajar	4,3280	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.10	Saya mendapatkan tugas mengajar dengan ukuran yang jelas	4,3440	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.11	Saya dilibatkan dalam menentukan standar pembelajaran	4,4800	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.12	Saya mendapatkan bantuan oleh kepala sekolah dalam menyelesaikan beban kerja	4,1840	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.13	Saya mendapatkan <i>feedback</i> dalam pekerjaan	4,2960	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.14	Kepala sekolah menyediakan waktu untuk mendiskusikan masalah mengajar	4,2800	4,0000	4,00	1,00	7,00
X1.15	Ada komunikasi yang terjalin dengan baik antar guru	4,4080	4,0000	4,00	1,00	7,00

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 3

Dari tabel 4.5 deskripsi variabel pemberdayaan (X1) menunjukkan bahwa *Mean* (nilai rata-rata) skor tertinggi dari 15 indikator variabel Pemberdayaan yaitu indikator X_{1.8} merasa menjadi partner dari kepala sekolah dan X_{1.11} dilibatkan dalam menentukan standar pembelajaran, Hal ini menandakan bahwa antara kepala sekolah dan responden ada kedekatan dalam bekerja. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator kebebasan, kemandirian dan keleluasaan pada aktivitas mengajar.

mode yang mempunyai frekuensi observasi 4 yang sering muncul dari 15 indikator adalah jawaban Netral. Ini berarti bahwa guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang mempersepsikan Pemberdayaan secara biasa saja seperti indikator kebebasan, kemandirian dan keleluasaan pada aktivitas mengajar belum dirasakan secara baik. Beberapa responden memberikan jawaban sangat tidak setuju walaupun persentasenya relatif kecil.

4.3.2 Variabel Modal Sosial (X₂)

Tabel 4.6. Variabel Modal Sosial (X₂)

Butir	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X _{2.1}	Saya selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah dan guru yang lain dalam pembagian jam mengajar	4,3760	4,0000	4,00	1,00	7,00
X _{2.2}	Saya selalu terbuka melakukan komunikasi dan hubungan Kerjasama dengan guru yang lain dalam satu sekolah	4,3680	4,0000	4,00	1,00	7,00
X _{2.3}	Saya selalu mempercayai rekan kerja saya	4,3600	4,0000	4,00	1,00	7,00
X _{2.4}	Saya selalu membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan	4,3840	4,0000	4,00	1,00	7,00

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 3

Dari tabel 4.6 variabel modal sosial menunjukkan bahwa *Mean* (nilai rata-rata) skor tertinggi dari 4 indikator variabel modal sosial yaitu indikator X_{2.4} membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan, Hal ini menunjukkan bahwa responden ada kedekatan dengan rekan kerja sehingga responden selalu membantu. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator X_{2.3} mempercayai rekan kerja.

mode yang mempunyai frekuensi observasi 4 yang sering muncul dari 4 indikator adalah jawaban Netral. Ini berarti bahwa guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang mempersepsikan modal sosial secara normal seperti indikator

mempercayai rekan kerja belum dirasakan secara baik. Beberapa responden memberikan jawaban sangat tidak setuju walaupun persentasenya relatif kecil.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Tabel 4.7. Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Butir	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y _{1.1}	Saya mencintai pekerjaan sebagai pengajar	4,2640	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.2}	Saya mendapatkan kesempatan belajar untuk meningkatkan kemampuan mengajar saya	4,3760	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.3}	Saya selalu bekerja dengan ikhlas	4,3680	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.4}	Kepala sekolah selaku pemimpin selalu memberikan arahan dalam bekerja	4,3600	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.5}	Terjalin komunikasi yang baik antar guru dan kepala sekolah ataupun guru dengan guru	4,4400	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.6}	Kepala sekolah memberikan evaluasi terhadap kegiatan mengajar para guru	4,3920	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.7}	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	4,4080	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.8}	Saya akan mendapatkan promosi sesuai prestasi mengajar	4,2880	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.9}	Saya mendapatkan tugas sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	4,3840	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.10}	Saya diberikan tanggungjawab penuh atas proses pembelajaran di kelas	4,3600	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.11}	Saya diberikan wewenang untuk melakukan penilaian terhadap perkembangan siswa	4,3360	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.12}	Saya bisa bekerjasama secara baik dengan rekan sesama guru dan karyawan di sekolah	4,2640	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.13}	Saya mendapatkan dukungan penuh dari kepala sekolah	4,4080	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{1.14}	Rekan kerja selalu memberikan bantuan jika saya membutuhkan	4,4880	4,0000	4,00	1,00	7,00

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 3

Dari tabel 4.7 variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa *Mean* (nilai rata-rata) skor tertinggi dari 14 indikator variabel kepuasan kerja yaitu indikator Y_{1.4} rekan kerja selalu memberikan bantuan jika responden membutuhkan, Hal ini menunjukkan bahwa antara responden dan rekan kerja mempunyai hubungan baik, hal ini selaras dengan indikator yang ada di variabel modal sosial yaitu responden

selalu membantu rekan kerja. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator Y_{1.1} dan Y_{1.12}.

mode yang mempunyai frekuensi observasi 4 yang sering muncul dari 14 indikator adalah jawaban Netral. Ini berarti bahwa guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang mempersepsikan kepuasan kerja secara normal meskipun masih ada responden yang ternyata tidak mencintai pekerjaannya. Beberapa responden memberikan jawaban sangat tidak setuju walaupun persentasenya relatif kecil.

4.3.4 Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y₂)

Tabel 4.8. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y₂)

Butir	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y _{2.1}	Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan	4,4640	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{2.2}	Saya bersedia untuk membimbing rekan kerja yang masih baru atau membutuhkan bimbingan	4,3440	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{2.3}	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk	4,4000	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{2.4}	Saya menghormati pimpinan walaupun usianya lebih muda	4,4480	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{2.5}	Saya pernah mengajak makan siang rekan kerja saya untuk makan siang Bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya	4,4000	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{2.6}	Saya menghargai perbedaan pendapat ketika sedang berdiskusi dengan rekan kerja	4,4400	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{2.7}	Saya menerima jika terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja yang lain	4,3440	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{2.8}	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan dinas	4,4000	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{2.9}	Jika dinas memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	4,3200	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y _{2.10}	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab	4,4560	4,0000	4,00	1,00	7,00

Butir	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y2.11	Saya tertarik untuk mencari informasi penting yang dapat bermanfaat bagi sekolah	4,3760	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y2.12	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan sekolah ke depannya	4,3920	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y2.13	Saya mengerjakan semua tugas yang diberikan oleh kepala sekolah kepada saya	4,4400	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y2.14	Saya merasa puas jika pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	4,4320	4,0000	4,00	1,00	7,00
Y2.15	Saya selalu hadir tepat waktu di sekolah	4,3440	4,0000	4,00	1,00	7,00

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 3

Dari tabel 4.8 variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan bahwa *Mean* (nilai rata-rata) skor tertinggi dari 15 indikator variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu indikator Y_{2.1} responden dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, Hal ini menunjukkan bahwa antara responden dan rekan kerja mempunyai hubungan baik, hal ini selaras dengan indikator yang ada di variabel modal sosial dan kepuasan kerja yaitu responden selalu membantu rekan kerja. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator Y_{2.9}.

mode yang mempunyai frekuensi observasi 4 yang sering muncul dari 15 indikator adalah jawaban Netral. Ini berarti bahwa guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang mempersepsikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara normal meskipun masih ada responden yang ternyata kurang bisa menyesuaikan diri dengan kebijakan baru dari Dinas. Beberapa responden memberikan jawaban sangat tidak setuju walaupun persentasenya relatif kecil.

4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi bivariate pearson atau product moment jika r hitung $>$ r tabel, maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Data penelitian yang dinyatakan valid setelah dilakukan uji validitas ditunjukkan oleh tabel berikut:

4.4.1.1 Pengujian Validitas Variabel Pemberdayaan (X_1)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan (X_1)

Butir	Loading Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X _{1.1}	0,018	0,4	Tidak Valid
X _{1.2}	0,577	0,4	Valid
X _{1.3}	0,510	0,4	Valid
X _{1.4}	0,694	0,4	Valid
X _{1.5}	0,505	0,4	Valid
X _{1.6}	0,617	0,4	Valid
X _{1.7}	0,076	0,4	Tidak Valid
X _{1.8}	0,520	0,4	Valid
X _{1.9}	0,164	0,4	Tidak Valid
X _{1.10}	0,420	0,4	Valid
X _{1.11}	0,492	0,4	Valid
X _{1.12}	0,025	0,4	Tidak Valid
X _{1.13}	0,079	0,4	Tidak Valid
X _{1.14}	0,000	0,4	Tidak Valid
X _{1.15}	0,709	0,4	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 4

Hasil analisis faktor diperoleh nilai KMO $0,786 > 0,5$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ yang berarti menunjukkan bahwa sampel sudah memenuhi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Dari tabel 4.9 jumlah butir yang valid berdasarkan nilai *loading factor* yang memenuhi syarat $> 0,4$ ada 9 butir. Sedangkan butir yang tidak valid selanjutnya akan dihapus untuk dilakukan pengolahan selanjutnya.

4.4.1.2 Pengujian Validitas Variabel Modal Sosial (X₂)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Modal Sosial (X₂)

Butir	Loading Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X _{2.1}	0,776	0,4	Valid
X _{2.2}	0,790	0,4	Valid
X _{2.3}	0,655	0,4	Valid
X _{2.4}	0,685	0,4	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 4

Hasil analisis faktor diperoleh nilai KMO $0,611 > 0,5$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ yang berarti menunjukkan bahwa sampel sudah memenuhi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Pada tabel 4.10 berdasarkan nilai *loading factor*, seluruh butir dalam variabel modal sosial dinyatakan valid karena memenuhi syarat uji validitas yaitu $> 0,4$.

4.4.1.3 Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Butir	Loading Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y _{1.1}	0,666	0,4	Valid
Y _{1.2}	0,747	0,4	Valid
Y _{1.3}	0,751	0,4	Valid
Y _{1.4}	0,567	0,4	Valid
Y _{1.5}	0,565	0,4	Valid
Y _{1.6}	0,695	0,4	Valid
Y _{1.7}	0,494	0,4	Valid
Y _{1.8}	0,712	0,4	Valid
Y _{1.9}	0,543	0,4	Valid
Y _{1.10}	0,656	0,4	Valid
Y _{1.11}	0,621	0,4	Valid
Y _{1.12}	0,725	0,4	Valid
Y _{1.13}	0,011	0,4	Tidak Valid
Y _{1.14}	0,503	0,4	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 4

Hasil analisis faktor diperoleh nilai KMO 0,844 > 0,5 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti menunjukkan bahwa sampel sudah memenuhi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Dari tabel 4.11 jumlah butir yang valid berdasarkan nilai *loading factor* yang memenuhi syarat > 0,4 ada 13 butir. Sedangkan butir yang tidak valid selanjutnya akan dihapus untuk dilakukan pengolahan selanjutnya.

4.4.1.4 Pengujian Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y₂)

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel OCB (Y₂)

Butir	Loading Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y _{2.1}	0,717	0,4	Valid
Y _{2.2}	0,691	0,4	Valid
Y _{2.3}	0,710	0,4	Valid
Y _{2.4}	0,096	0,4	Tidak Valid
Y _{2.5}	0,629	0,4	Valid
Y _{2.6}	0,521	0,4	Valid
Y _{2.7}	0,524	0,4	Valid
Y _{2.8}	0,028	0,4	Tidak Valid
Y _{2.9}	0,651	0,4	Valid
Y _{2.10}	0,154	0,4	Tidak Valid
Y _{2.11}	0,703	0,4	Valid
Y _{2.12}	0,635	0,4	Valid
Y _{2.13}	0,568	0,4	Valid
Y _{2.14}	0,774	0,4	Valid
Y _{2.15}	0,118	0,4	Tidak Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 4

Hasil analisis faktor diperoleh nilai KMO 0,853 > 0,5 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti menunjukkan bahwa sampel sudah memenuhi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Dari tabel 4.12 jumlah butir yang valid berdasarkan nilai *loading factor* yang memenuhi syarat > 0,4 ada 11 butir. Sedangkan butir yang tidak valid selanjutnya akan dihapus untuk dilakukan pengolahan selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Setelah data penelitian lolos uji validitas berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas pada data penelitian yang valid saja. Uji reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach 0,6 yaitu dinyatakan semakin reliabel jika hasil dari perhitungan Alpha Cronbach diatas 0,6 seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.13.

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel yang diteliti

Variabel		Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Independen	Pemberdayaan	0,746	> 0,6	Reliable
	Modal Sosial	0,703	> 0,6	Reliable
	Kepuasan Kerja	0,877	> 0,6	Reliable
Dependen	<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	0,866	> 0,6	Reliable

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 5

Dari tabel 4.13 hasil uji reliabilitas variabel yang diteliti maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas karena mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0,6.

4.5 Analisis Regresi

Hasil analisis regresi dari data penelitian variabel Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang ditunjukkan oleh tabel 4.14:

Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi

Model Regresi	Keterangan	Nilai Beta standardized	Sig.	Keterangan
Hipotesa 1	Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja	0,080	0,046	Signifikan H ₁ diterima
Hipotesa 2	Pengaruh Modal Sosial terhadap Kepuasan Kerja	0,882	0,000	Signifikan H ₂ diterima
Regresi 1	Pengaruh Pemberdayaan dan Modal Sosial terhadap Kepuasan kerja	Adjusted R ² 0,856	F Hitung 368,730 Sig 0,000	
Hipotesa 3	Pengaruh Pemberdayaan terhadap OCB	0,140	0,060	Tidak Signifikan H ₃ ditolak
Hipotesa 4	Pengaruh Modal Sosial terhadap OCB	0,032	0,845	Tidak Signifikan H ₄ ditolak
Hipotesa 5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB	0,612	0,000	Signifikan H ₅ diterima
Regresi 2	Pengaruh Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan kerja terhadap OCB	Adjusted R ² 0,516	F Hitung 45,121 Sig 0,000	

Sumber: Hasil Olah Data Primer_Lampiran 6

Dari tabel 4.14 hasil analisis regresi variabel Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* pada guru DPK TK di Dinas Pendidikan Kota Semarang diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Persamaan regresi model 1} \quad Y_1 = 0,080X_1 + 0,882X_2 + e_1$$

$$\text{Persamaan regresi model 2} \quad Y_2 = 0,140X_1 + 0,032X_2 + 0,612Y_1 + e_2$$

Persamaan regresi model 1 menunjukkan variabel Pemberdayaan (X_1) memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif sebesar 0,080 dan nilai sig 0,046 yang memerikan arti bahwa Kepuasan kerja (Y_1) dipengaruhi oleh variabel Pemberdayaan dalam arah yang sama. Atau dapat dikatakan pula bahwa semakin kuat pengaruh Pemberdayaan, maka Kepuasan Kerja juga akan semakin kuat atau naik. Variabel Modal Sosial (X_2) memiliki koefisien koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif juga sebesar 0,882 dan nilai sig 0,000 yang berarti bahwa variabel Kepuasan kerja (Y_1) dipengaruhi oleh variabel Modal Sosial dalam arah yang sama atau dapat dikatakan juga bahwa Modal Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, karena secara statistik Modal Sosial signifikan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dari hasil keduanya dapat dikatakan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja guru DPK TK dipengaruhi oleh faktor Pemberdayaan dan Modal Sosial. Konsekuensinya, Pemberdayan dan Modal Sosial semakin efektif akan meningkatkan Kepuasan Kerja guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang

Persamaan regresi model 2 menunjukkan variabel Pemberdayaan memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif sebesar 0,140 dan nilai sig 0,060 yang berarti bahwa Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) atau dengan kata lain Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* guru DPK TK di Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Hal yang sama terjadi pada variabel Modal Sosial memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif sebesar 0,032 dan nilai sig 0,845 sehingga Modal Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* atau dengan kata lain Modal Sosial tidak berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* guru DPK TK di Dinas Pendidikan Kota Semarang. Namun hal yang berbeda ditunjukkan oleh pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dimana koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif sebesar 0,612 dan nilai sig 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* guru DPK TK di Dinas Pendidikan Kota Semarang.

4.6 Uji Model

4.6.1 Persamaan I

4.6.1.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Kontribusi pengaruh variabel Pemberdayaan dan Modal Sosial terhadap Kepuasan Kerja, model regresi 1, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,856 (85,6%), yang berarti bahwa 85,6% Kepuasan Kerja mampu dijelaskan oleh variabel Pemberdayaan dan Modal Sosial. Sedangkan sisanya ($100\% - 85,6\% = 14,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

4.6.1.2 Uji F

Hasil uji signifikansi parameter secara simultan (uji F), model regresi 1 menunjukkan 368,730 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas (ρ) 0,05. Dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh di antara variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya, dalam model ini pengaruh simultan adalah pengaruh Pemberdayaan dan Modal Sosial terhadap Kepuasan Kerja sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi 1 ini bagus (Fit).

4.6.2 Persamaan II

4.6.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Kontribusi pengaruh variabel Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, model regresi 2, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,516 (51,6%), yang berarti bahwa 51,6% *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* mampu dijelaskan oleh variabel Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 51,6\% = 48,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

4.6.2.2 Uji F

Hasil uji signifikansi parameter secara simultan (uji F), model regresi 2 menunjukkan 45,121 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas (ρ) 0,05. Dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh di antara variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya, dalam

model ini pengaruh simultan adalah pengaruh Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi 2 ini bagus (Fit).

4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji berarti tidaknya pengaruh variabel Pemberdayaan, Modal Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada guru DPK TK di Dinas Pendidikan Kota Semarang. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

4.7.1 Pengujian Hipotesis Pertama

H₁ : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Untuk membuktikan pengaruh antara Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan **signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,046; nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang **terbukti diterima**. Apabila Pemberdayaan dilakukan dengan baik maka Kepuasan Kerja juga semakin meningkat.

4.7.2 Pengujian Hipotesis Kedua

H₂ : Modal Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Untuk membuktikan pengaruh antara Modal Sosial terhadap Kepuasan Kerja, dapat ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, maka hipotesis kedua dinyatakan **diterima**. Hasil ini membuktikan bahwa Modal Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan naiknya kepuasan kerja dipengaruhi oleh naiknya Modal Sosial pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.

4.7.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

H₃ : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship*

Behaviour (OCB) pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Untuk membuktikan pengaruh antara Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dinyatakan **tidak signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,060 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 karena koefisien Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* bertanda positif. Hasil ini membuktikan bahwa Pemberdayaan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan tidak signifikan pada tingkat probabilitas (ρ) 0,05, hal ini disebabkan kurangnya Otonomi terhadap pekerjaan, keputusan yang masih kurang baik, kendali terhadap kemajuan sekolah dan kesempatan dalam mengambil keputusan yang mendesak pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.

4.7.4 Pengujian Hipotesis Keempat

H₄ : Modal Sosial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship*

Behaviour (OCB) pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Untuk membuktikan pengaruh antara Modal Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dinyatakan **tidak signifikan**, yang ditunjukkan oleh

nilai signifikansi 0,845 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 karena koefisien Modal Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) bertanda positif. Hasil ini membuktikan bahwa Pemberdayaan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan tidak signifikan pada tingkat probabilitas (p) 0,05, hal ini disebabkan kurangnya koordinasi, komunikasi dan kepercayaan pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.

4.7.5 Pengujian Hipotesis Kelima

H₅ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dinyatakan **signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) guru DPK TK Kota Semarang **terbukti**.

4.8 Uji Mediasi (Pengujian Hipotesis Keenam dan Ketujuh dengan Sobeltest)

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variable mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Pengaruh Pemberdayaan (**X₁**) dan Modal Sosial (**X₂**) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (**Y₂**) melalui Kepuasan Kerja (**Y₁**). Dalam hal ini variabel **Y₁** merupakan mediator hubungan dari **X₁** dan **X₂** ke **Y₂**. Untuk menguji seberapa besar peran variable **Y₁** memediasi pengaruh **X₁** dan **X₂** terhadap **Y₂** digunakan uji Sobel test. Hasil uji Sobel test:

4.8.1 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pemberdayaan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Tabel 4.15. *Indirect Effect And Significance Using Normal Distribution*

	Value	s.e.	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	0,3395	0,0624	0,2172	0,4618	5,4413	0,0000

Dari Tabel 4.15 hasil uji sobel test di atas mendapatkan nilai koefisien mediasi sebesar 0.3395 dan signifikan karena tingkat signifikansi $0.0000 < 0,05$, maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi sempurna hubungan pengaruh Pemberdayaan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Artinya Hipotesis 6 diterima.

4.8.2 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Modal Sosial Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Tabel 4.16 . *Indirect effect and significance using normal distribution*

	Value	s.e.	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	0,3231	0,0806	0,1651	0,4811	4,0075	0,0001

Dari tabel 4.16 hasil uji sobel test di atas mendapatkan nilai koefisien mediasi sebesar 0,3231 dan signifikan karena tingkat signifikansi $0.0001 < 0,05$, maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh Modal Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Artinya Hipotesis 7 diterima.

4.9 Pembahasan

1. Hipotesis pertama terbukti diterima, hal ini berarti mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Styawahyuni dan Made Yuniarti (2014) yang

menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufik,dkk (2018). Dengan terbuktinya hipotesis ini dapat dinyatakan bahwa pemberdayaan pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang, dikaitkan dengan adanya kontribusi guru DPK TK Kota Semarang terhadap Instansi Dinas Pendidikan Kota Semarang melalui sekolah dimana dia ditempatkan, selain itu karena dilibatkan dalam pelatihan peningkatan kompetensi, dapat memutuskan untuk mengambil keputusan, kesempatan mandiri dan dapat memberikan masukan pada kepala sekolah. Namun hal ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan Nongken, dkk (2012) yang menyatakan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moslem Savari, dkk (2013), Monireh Mohsenzadeh, dkk (2013) dan Seyyed Ali, dkk (2011) yang menyatakan bahwa modal sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Terbukti dalam hipotesis ini yang menyatakan bahwa modal sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang yang disebabkan karena guru selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah, membuka komunikasi dan hubungan kerja sama dengan guru yang lain , mempercayai rekan kerja dan selalu membantu jika ada rekan kerja yang membutuhkan.
3. Hipotesis ketiga tidak signifikan, mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heldiane Takaheghesang, dkk (2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erna Risnawati (2015) dan Tinjung Desy Nursanti, dkk (2014) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya otonomi terhadap pekerjaan, kendali kemajuan sekolah yang dipegang oleh yayasan dan kurangnya kesempatan dalam mengambil keputusan yang mendesak.

4. Hipotesis keempat tidak signifikan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasan Ubaidillah (2017) dan Neli Febrida, dkk (2020) yang menyatakan bahwa modal sosial memberikan pengaruh positif untuk mendorong kemampuan dan kerelaan melakukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil penelitian yang tidak signifikan ini bisa saja disebabkan oleh kurangnya koordinasi, komunikasi dan kepercayaan terhadap guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.
5. Hipotesis kelima diterima, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan terbukti signifikan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS, dkk (2012), Ribke Widyanto, dkk (2013) dan Iqbal Fanani S, dkk (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
6. Hipotesis keenam diterima. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini dapat terbaca dari nilai koefisien mediasi sebesar 0,3395 dan signifikan karena tingkat signifikansinya $0,0000 < 0,05$ maka membuktikan bahwa kepuasan kerja

mampu memediasi sempurna hubungan pengaruh pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang akan meningkat karena pengaruh pemberdayaan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

7. Hipotesis ketujuh diterima. Kepuasan kerja memediasi pengaruh modal sosial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini dilihat dari nilai koefisien mediasi hasil uji sobel test sebesar 0,3231 dan signifikan dengan tingkat signifikansi $0,0001 < 0,05$, maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh modal sosial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dari hasil penelitian ini Dinas Pendidikan Kota Semarang dapat melihat perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan meningkat karena adanya pengaruh modal sosial yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penjabaran pada BAB IV sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Pemberdayaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Semakin efektif Pemberdayaan maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Hal ini berarti aspek Kepuasan Kerja pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang salah satu dipengaruhi langsung oleh aspek Pemberdayaan.
2. Modal Sosial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Semakin baik Modal Sosial maka Kepuasan Kerja akan semakin tinggi. Hal ini berarti aspek Kepuasan Kerja pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang salah satu dipengaruhi langsung oleh aspek Modal Sosial.
3. Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* tidak terbukti dan tidak signifikan meskipun semakin Pemberdayaan ditingkatkan, maka tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan aspek *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.
4. Modal Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. tidak terbukti dan tidak signifikan meskipun semakin Modal Sosial ditingkatkan, maka tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan aspek *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang.

5. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Semakin kepuasan kerja ditingkatkan, maka *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* akan meningkat. Ini berarti aspek *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada) guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang dipengaruhi langsung oleh aspek kepuasan kerja.
6. Kepuasan kerja, pada penelitian ini, memediasi pengaruh Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Ini berarti, aspek *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang dipengaruhi langsung oleh Pemberdayaan, akan tetapi juga karena adanya aspek kepuasan kerja.
7. Pemberdayaan dan Modal Sosial ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, maka dalam hal ini diperlukan mediasi total oleh Kepuasan kerja agar Pemberdayaan dan Modal Sosial mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Ini berarti, aspek *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada guru DPK TK Dinas Pendidikan Kota Semarang dipengaruhi tidak langsung oleh Pemberdayaan dan Modal Sosial, akan tetapi karena adanya aspek kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Guru DPK TK merupakan produk lama dari Pemerintah sehingga rata-rata usia beliau-beliau sudah hampir mendekati masa purna demikian pula halnya yang terjadi dengan guru DPK TK yang ada di Dinas Pendidikan Kota Semarang yang dalam penelitian ini kami jadikan responden. Sehingga dari deskripsi responden dapat terlihat bahwasannya untuk variabel jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja sebagian besar hampir sama.
2. Pemberdayaan dan modal dalam penelitian ini meskipun secara data statistik mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* namun masih ada faktor lain diluar model yang diteliti yang mempengaruhi sebesar 14,4 % namun belum terdeteksi.

5.3 Saran-saran

1. Pemerintah perlunya mempertimbangkan kembali untuk melakukan perekrutan CPNS guru TK untuk menggantikan keberadaan guru DPK TK yang hampir sebagian besar usianya sudah dekat dengan masa pensiun.
2. Pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas atau Ketua Yayasan atau Kepala TK Swasta harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada guru DPK TK agar mereka dapat merasakan kenyamanan dalam mengajar di TK tempat mereka ditugaskan.
3. Penelitian yang akan datang sebaiknya perlu mempertimbangkan tentang keberagaman latar belakang atau deskripsi responden, serta memodifikasi rentang pilihannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Seyyed et.al. 2011. Social Capital and Its Impact on Job Satisfaction. Iran. Ijrb.web.com
- Burt. 2010. Evaluasi Kinerja. Bandung: Revika Aditama.
- Chasanah Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Semarang: UNDIP.
- Coleman. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fanani Iqbal, dkk. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (studi kasus RSUD UKI). Jakarta: Universitas Kristen Petra.
- Febriana Neli, dkk. 2020. Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Riau: Universitas of Pasir Pengaraian.
- Ghozali, Imam (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W and Gregory Moorhead. 2014. Organizational Behavior Managing People and Organizations 11 Edition. Canada, South Western: Cengage Learning.
- Luthans, Fred. 2005. Organizational Behavior 10th Edition. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Mohsenzadeh Monireh et.al. 2013. Social Capital and Its Impact on Job Satisfaction. <http://www.lifesciencesite.com>

- Nongkeng Hasan, dkk. 2012. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). Makassar: STI Manajemen Publik.
- Nursanti Tinjung Desy, dkk. 2014. Pengaruh dukungan Supervisor dan Pemberdayaan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jakarta: Universitas BINUS. <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/1205/1073>
- Priyono B. Suko et.al. The Influence of Competency and Motivation to Employee Performance with Organizational Citizen Behavior as Moderating Variable, Magelang: 2016
- Putnam Robert. 1993. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Dalam Rusydi Syahra, Jurnal Masyarakat dan Budaya. 2003.
- Risnawati Erna. 2015. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SD Negeri di Kecamatan Bekasi Selatan.
- Robbins, Stephen. P and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Buku I. Edisi 12. Diana Angelica, dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P and Timothy A. Judge. 2009. Organizational Behaviour 13th Edition. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Savari Moslem et. all. 2013. The Impact of Social Capital on Agriculture Employee's Job Satisfaction. City of Divandarreh. 291-295.
- Solow RM. 1999. Social Capital A Multifaceted Perspective: Note Social Capital and Economic Performance. Washington DC: The World Bank.
- Styawahyuni Ari, dkk. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Bali: Universitas Udayana.
- Takaheghesang, dkk. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Manado. Manado: Universitas Samratulangi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14573>

- Taufik Muhammad Hidayat, dkk. 2018. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional. Makassar: STIE Bongaya.
<https://files.osf.io/v1/resources/tca4z/providers/osfstorage/5c76cb818d5d98001c352ca0?direct=&mode=render>
- Ubaidillah Hasan.2017. Analisa Pengaruh Modal Sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Mediasi Kepercayaan pada Manajemen BUMDESA. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah.
<http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/whn/article/view/633>
- Waspodo Agung AWS, dkk. 2012 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan pada PT. Trubus Swadaya. Jakarta: UNJ.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyanto Ribke et. al dalam Robbin, Stephen, P. 2002. Prinsip-prinsip perilaku organisasi (5th Ed). Jakarta: Erlangga.
- Widyanto Ribke et. al. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya.
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/199>