

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDY SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG)**

**T E S I S**

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



Disusun Oleh :

**CITRA PUSPITA DEWI LANTASIA**

**NIM. 2042020032**

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

## HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA  
SEMARANG)**

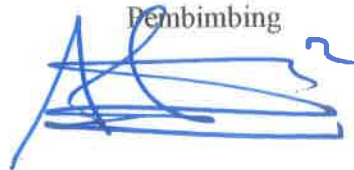
Dipersiapkan dan disusun oleh:



**CITRA PUSPITA DWI LANTASIA**  
NIM: 2042020032

Telah disetujui: Agustus 2022

Pembimbing



**Dr. ALIMUDDIN RIZAL R., M.M.**  
NIDN: 0610106301

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**ARTIKEL PUBLIKASI PENGGANTI UJIAN TESIS**

Nama : **CITRA PUSPITA DEWI LANTASIA**  
NIM : 2042020032  
Fakultas : **Ekonomika dan Bisnis**  
Program Studi : **S2 Manajemen**  
Judul Artikel : **The Infulence Of Empowerment And Psychological  
Capital On Organizational Citizenship Behavior, Mediated  
By Job Satisfaction**  
Nama Jurnal : **“Budapest International Research and Critics Institute-  
Journal (BIRCI-Journal)**  
Kategori : **Sinta 3**  
Tautan Artikel : **<http://www.researchid.com/rid/S-7238-2016>**

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



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

Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Stikubank Semarang  
Dekan,

Pembimbing,

**Dr. ALIMUDDIN RIZAL R, M.M.**  
NIDN: 0610106301

## HALAMAN PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG)

Ditulis oleh :

Nama : **CITRA PUSPITA DEWI LANTASIA**  
NIM : 2042020032  
Pembimbing : **Dr. ALIMUDDIN RIZAL R, M.M**  
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

Fakultas ~~Ekonomika~~ dan Bisnis  
Universitas Stikubank Semarang  
Dekan



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

Pembimbing,

**Dr. ALIMUDDIN RIZAL R, M.M.**  
NIDN: 0610106301

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

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

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA 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,

  
**CITRA PUSPITA DEWI LANTASIA**

NIM : 2042020032

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu asset yang penting bagi suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang patut diperhatikan karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Peningkatan *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, pemberdayaan, model psikologis dan kepuasan kerja pegawai. Studi ini menginvestigasi bagaimana pemberdayaan (*empowerment*) pegawai dan modal psikologi dalam mencapai kepuasan karyawan dan dampaknya pada terciptanya perilaku sukarela para pegawai, oleh karena itu tujuan studi ini adalah untuk membangun model empiris terbentuknya perilaku sukarela (OCB) para pegawai melalui kepuasan kerja berbasis pada model psikologi dan pemberdayaan.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory* atau penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh pemberdayaan dan model psikologi terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Satpol PP Kota Semarang sebanyak 229 pegawai dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *nonprobability sampling* yang menggunakan 70 pegawai sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam secara umum yaitu adalah penyebaran kuesioner kepada sampel yang digunakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa pemberdayaan dan modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, modal psikologi tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, pemberdayaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci :** *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, Pemberdayaan, Modal Psikologi

## **ABSTRACT**

*Human resources are an important asset for an organization. Improving the quality of human resources is something that deserves attention because human factors play a very important role in achieving organizational goals. Increasing organizational citizenship behavior can be influenced by several factors such as empowerment, psychological models and employee job satisfaction. This study investigates how employee empowerment and psychological capital in achieving employee satisfaction and their impact on the creation of voluntary behavior of employees, therefore the purpose of this study is to build an empirical model of the formation of voluntary behavior (OCB) of employees through job satisfaction based on the model. psychology and empowerment.*

*This type of research is explanatory or research that describes the effect of empowerment and psychological models on OCB with job satisfaction as a mediating variable. In this study, the population was employees at the Semarang City Satpol PP as many as 229 employees. The sampling technique used by the researcher was non-probability sampling using 70 employees as samples. The data collection method used in general is the distribution of questionnaires to the sample used.*

*The results showed that empowerment and psychological capital had a positive and significant effect on job satisfaction, psychological capital had no effect on organizational citizenship behavior, empowerment and job satisfaction had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords :** *Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Empowerment, Psychological Capital*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena hanya karena limpahan rahmat dan karunia-Nya tesis ini terselesaikan. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister pada Program Pascasarjana, Universitas Unisbank Semarang, dengan judul, **“Pengaruh Pemberdayaan Dan Modal Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Study Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang)”**.

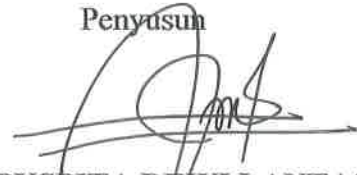
Pada kesempatan ini, penyusun menyampaikan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah membantu dan berperan dalam penyelesaian tesis ini, terutama yang terhormat :

1. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran telah memberi bimbingan kepada penyusun, sehingga penyusun dapat menyelesaikan tesis ini.
2. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran telah membimbing penyusun dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Teman-teman seperjuangan satu angkatan yang selalu memberi dorongan kepada penyusun sehingga penyusun bersemangat dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Semua pihak yang telah memberikan dorongan baik moril, materiil maupun spiritual sehingga penyusun dapat menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Akhir kata penyusun berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, Juli 2022

Penyusun



CITRA PUSPITA DEWI LANTASIA  
NIM. 2042020032

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II TELAAH TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	12
2.1. Telaah Teoritis .....	12
2.1.1. OCB ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ) .....	12
2.1.2. Kepuasan Kerja .....	15
2.1.3. Pemberdayaan .....	24
2.1.4. Modal Psikologi .....	29
2.2. Perumusan Hipotesis .....	33
2.2.1. Hubungan Antara Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja .....	33
2.2.2. Hubungan Antara Modal Psikologis terhadap Kepuasan Kerja .....	34
2.2.3. Hubungan Antara Pemberdayaan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	35
2.2.4. Hubungan Antara Modal Psikologis terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	36
2.2.5. Hubungan Antara Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	37
2.3. Penelitian Terdahulu .....	38
2.4. Model Penelitian .....	41
2.4.1. Model Grafis .....	41
2.4.2. Model Matematis .....	42
BAB III METODE PENELITIAN .....	43
3.1. Jenis Penelitian .....	43
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	45

3.4. Definisi Konsep, Operasional Pengukuran Variabel .....	45
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	46
3.6. Uji Instrumen .....	48
3.7. Uji Model .....	49
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
3.9. Pengujian Hipotesis .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1. Deskripsi Responden .....	53
4.2. Deskripsi Variabel .....	55
4.3. Uji Intrumen .....	59
4.4. Uji Model .....	62
4.5. Uji t .....	65
4.8. Pembahasan .....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

	<u>Halaman</u>
Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Kedisiplinan Pegawai Satpol PP Kota Semarang .....	6
Tabel 1.2 Pra Survey <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada 30 Pegawai Satpol PP Kota Semarang .....	7
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Penelitian .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1 Definisi Konsep dan Operasional .....	46
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden .....	54
Tabel 4.2 Deskripsi Statistik Variabel Pemberdayaan ( $X_1$ ) .....	56
Tabel 4.3 Deskripsi Statistik Variabel Modal Psikologi ( $X_2$ ) .....	57
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) .....	57
Tabel 4.5 Deskripsi Statistik Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ( $Y_2$ ) .....	58
Tabel 4.6 Uji Validitas Indikator Variabel .....	60
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Indikator Variabel .....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji f .....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji t .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	<u>Halaman</u>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	42

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kelangsungan hidup suatu organisasi ditentukan oleh keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan suatu asset yang penting bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi bagian vital dan organisasi harus mampu mengolah potensi yang ada untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dan strategis dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sangat vital untuk menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja (Sudarmanto, 2009).

Seiring dengan perkembangan zaman yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, organisasi, dan sumber daya manusia, dibutuhkan peningkatan efektifitas dan efisiensi jika suatu organisasi ingin tetap dapat bertahan di tengah persaingan yang ada. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang patut diperhatikan karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan suatu keharusan apabila organisasi ingin berkembang.

Upaya menentukan keberhasilan sebuah organisasi harus dapat menggunakan kinerja karyawan yang mumpuni. Organisasi harus mampu

menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat menjaga kelangsungan hidup dan mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dikatakan sebagai sebuah kegiatan seorang individu yang dapat diketahui untuk memaksimalkan fungsi organisasi (Organ, 2006). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

*Organizational citizenship behavior* dikatakan sebagai sebuah hasil dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk menampilkan kinerjanya dan memberikan kesan baik untuk organisasinya. Dalam sebuah organisasi menerima pekerjaan memang sudah menjadi hal yang wajar dan harus dikerjakan dengan baik dan benar, tetapi hal itu hanya berlaku untuk sebuah kesadaran diri yang tinggi untuk menyelesaikannya (Organ, 2006). Peningkatan *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, pemberdayaan, model psikologis dan kepuasan kerja pegawai.

Pemberdayaan dapat mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* pada organisasi. Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Ada berbagai perbedaan definisi pemberdayaan (*empowerment*) yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Eddy Papilaya yang dikutip oleh Zubaedi (2007), bahwa Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat, dengan mendorong, memptivasi,

membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi tindakan nyata. Selaras dengan yang diungkapkan oleh Zubaedi, bahwa Ginandjar Kartasasmitha (1996) menyatakan bahwa pemberdayaan adalah suatu upaya untuk membangun daya itu, dengan cara mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Senada dengan yang dipaparkan oleh Ginandjar Kartasasmitha (1996), menurut Payne yang dikutip oleh Isbandi Rukminto Adi dalam buku *Intervensi Komunitas Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan*.

Isbandi Rukminto Adi (2008) menjelaskan bahwa pemberdayaan itu ditujukan guna membantu klien memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan ia lakukan yang terkait dengan diri mereka, termasuk mengurangi efek hambatan pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan, hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang ia miliki, antara lain melalui transfer daya dari lingkungan. Menurut Ginandjar Kartasasmitha (1996) menyatakan bahwa pemberdayaan adalah suatu upaya untuk membangun daya itu, dengan cara mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu modal psikologis. Menurut Walgito (2010) psikologis adalah ilmu tentang perilaku atau aktivitas-aktivitas individu. Perilaku atau aktivitas-aktivitas tersebut dalam pengertian luas yaitu perilaku yang tampak atau perilaku yang

tidak tampak, demikian juga dengan aktivitas-aktivitas tersebut di samping aktivitas motorik juga termasuk aktivitas emosional. Dinamika psikologis dijelaskan oleh beberapa ahli sebagai keterkaitan antara berbagai aspek psikologis dalam menjelaskan suatu fenomena atau konteks tertentu.

Walgito (2010) menjelaskan bahwa dinamika psikologis merupakan suatu tenaga kekuatan yang terjadi pada diri manusia yang mempengaruhi mental atau psikisnya untuk mengalami perkembangan dan perubahan dalam tingkah lakunya sehari-hari baik itu dalam pikirannya, perasaannya maupun perbuatannya. Saptoto mendefinisikan dinamika psikologis sebagai keterkaitan antara berbagai aspek psikologis yang ada dalam diri seseorang dengan faktor-faktor dari luar yang mempengaruhinya. Fathurrochman dan Djalaludin Ancok (2012) menggunakan istilah dinamika psikologis untuk menjelaskan secara lebih lanjut hubungan prosedur objektif dengan penilaian keadilan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Devy Sofyanty (2017) Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, namun penelitian yang dilakukan oleh Abdi Hidayat & Hendra Lukito (2021) tidak sejalan, dalam penelitiannya menyatakan bahwa Psikologis bertanda negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu kepuasan kerja. Robbin (2006) memberikan deffinisi tentang kepuasan kerja yaitu sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006), dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga

dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Handoko (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Tangkilisan, 2005). Devi Sofyan (2017) memberikan penjelasan dalam penelitiannya bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan penelitian tersebut Abdi Hidayat & Hendra Lukito (2021) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Manajemen sumber daya manusia juga sangat diperlukan dalam sebuah instansi pemerintah diantaranya adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota

Semarang. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang sebagai salah satu instansi Pemerintah Kota Semarang yang memiliki tugas untuk membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan instansi yang banyak melakukan pekerjaan di luar atau di lapangan. Dengan kondisi Pandemi Covid-19 seperti ini anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dituntut selalu siap guna memberikan keamanan dan kenyamanan masyarakat Kota Semarang, untuk itulah dibutuhkan suatu pemberdayaan dan modal psikologis dari sumber daya itu sendiri sehingga akan terwujudnya kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Banyaknya kerja di luar menjadikan indikasi pelanggaran disiplin anggota apabila kurang adanya pemberdayaan dan modal psikologis dari anggotanya sendiri. Berikut adalah beberapa permasalahan yang sering terjadi dalam anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

**Tabel 1.1.**

**Hasil Evaluasi Kedisiplinan Pegawai Satpol PP Kota Semarang**

<b>Kriteria Kedisiplinan</b>	<b>Kedisiplinan Pegawai Satpol PP Kota Semarang</b>
Tidak Mengikuti Apel	23,2%
Datang Terlambat	37,9%
Pulang Sebelum Waktunya	32,5%
Pergi Tanpa Keterangan Saat Jam Kerja	45,3%
Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan	27,4%

Sumber : Di Olah Untuk Studi Ini, 2021

Hasil tabel diatas menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja pada tahun 2020 yang belum optimal, bahkan untuk indikator datang terlambat dan pergi tanpa keterangan saat jam kerja mencapai  $\pm 35\%$ . Melalui hasil wawancara dengan salah seorang pegawai Satpol PP Kota Semarang menyatakan bahwa tidak sedikitnya terjadi pelanggaran kedisiplinan. Kondisi tersebut memiliki keterkaitan dengan *organizational citizenship behavior* pada Satpol PP Kota Semarang. Terkait *organizational citizenship behavior* pada pegawai Satpol PP Kota Semarang, peneliti melakukan prasurvey pada 30 pegawai Satpol PP Kota Semarang, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.2.**  
**Pra Survey *Organizational Citizenship Behavior***  
**Pada 30 Pegawai Satpol PP Kota Semarang**

No	Pernyataan	Setuju		Netral		Tidak Setuju		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Pegawai harus dapat membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan pada organisasi	24	80	2	6,7	4	13,3	100 %
2	Organisasi dapat berjalansesuai visi dan misi juga karena adanya dukungan dari seluruh pegawai	26	86,7	4	13,3			100 %
3	Organisasi harus dapat memberikan ekspektasi lebih kepada pegawai dengan kinerja tinggi	22	73,4	4	13,3	4	13,3	100 %
4	Setiap pegawai harus membantu satu sama lain untuk dapat meringankan beban kerja pada pegawai lainnya	28	93,3	2	6,7			100 %
5	Untuk kelancaran kinerja organisasi pegawai harus meninggalkan sifat egois untuk masa depan organisasi	29	96,6	1	3,4			100 %
<b>Hasil Kriteria</b>		<b>86 %</b>		<b>8,7 %</b>		<b>5,3 %</b>		<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pra Survey Penelitian

Hasil pra survey di atas, menunjukkan bahwa dari 30 pegawai atau 40% dari jumlah sampel memberikan jawaban yang bervariasi, terutama pada pernyataan pertama dan ketiga yang mendapatkan jawaban tidak setuju sebesar sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3%. Hasil tersebut membuktikan bahwa seorang pegawai harus dapat memberikan bantuan kepada rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, selain itu organisasi juga harus memberikan ekspektasi lebih untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu untuk menjelaskan hasil dari *organizational citizenship behavior* peneliti juga dapat menjelaskan *gap* penelitian atau perbedaan hasil penelitian dari penelitian sebelumnya yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini, yaitu :

**Tabel 1.3.**  
***Research Gap* Penelitian**

No	Hubungan	Peneliti	Pengaruh
1	Pemberdayaan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Ni Made Eka Srinadi, I Gusti Salit Ketut Netra (2013)	Pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
		Heldiane, Vicktor & Greis (2016)	Pemberdayaan bertanda negatif dan tidak signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
2	Modal Psikologi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Devy Sofyanty (2017)	Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
		Abdi Hidayat & Hendra Lukito (2021)	Psikologis bertanda negatif dan tidak signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>

Dari tabel *research gap* penelitian di atas, dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa penelitian yang tidak konsisten mengenai hasil penelitiannya dan

menjadikan beberapa penelitian masih belum diketahui hasil yang sebenarnya. Serta juga diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang ada. Oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan Dan Modal Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Study Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah, Perilaku Sukarela (OCB) Dapat Dibentuk Dari Kepuasan Kerja Berbasis pada Pemberdayaan Dan Modal Psikologis Pegawai, dengan objek Pegawai Satpol PP. selanjutnya, untuk pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja?
- 2) Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap kepuasan kerja?
- 3) Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior*?
- 4) Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap *organizational citizenship behavior*?
- 5) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*?
- 6) Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan pemberdayaan dan modal psikologi terhadap *organizational citizenship behavior*?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Studi ini menginvestigasi bagaimana pemberdayaan (*empowerment*) pegawai dan modal psikologi dalam mencapai kepuasan karyawan dan dampaknya pada terciptanya perilaku sukarela para pegawai, oleh karena itu tujuan studi ini adalah untuk membangun model empiris terbentuknya perilaku sukarela (OCB) para pegawai melalui kepuasan kerja berbasis pada model psikologi dan pemberdayaan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dari segi ilmiah diharapkan menambah khasanah pengetahuan di bidang manajemen, khususnya tentang upaya peningkatan OCB di suatu organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bisa memberi manfaat dan menambah manajemen sumber daya manusia di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dalam meningkatkan OCB, serta bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengambil konsentrasi dan tema yang sama.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang**

Diharapkan bisa memberi bahan masukan dalam pengambilan kebijaksanaan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja anggota sehingga kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang lebih baik lagi.

2) Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi sebagai bahan masukan bagi yang akan datang, khususnya yang mengambil substansi yang sama.

3) Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan implementasi ilmu dan teori-teori yang sudah didapat selama perkuliahan dan sebagai syarat menyelesaikan studi S2 pada program ilmu Manajemen SDM UNISBANK Semarang.

## BAB II

### TELAAH TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### 2.1. Telaah Teoritis

##### 2.1.1. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

*Organizational citizenship behavior* (OCB) dikatakan sebagai sebuah kegiatan seorang individu yang dapat diketahui untuk memaksimalkan fungsi organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Organ, 2006).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (guru) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai guru yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Anggap saja seorang pengajar dalam sebuah organisasi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka usaha untuk mengendalikan guru menurun, karena guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu

memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Dikatakan bahwa OCB dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjadikan sebuah bahan bakar untuk membantu peningkatan motivasi dan kemampuan karyawan untuk bekerja (Borman dan Motowidlo, 1993). Kelakuan yang dihasilkan oleh karyawan dengan adanya kepuasan terhadap organisasi dapat membantu untuk menampilkan kinerja karyawan tersebut lebih baik lagi.

*Organizational citizenship behavior* dikatakan sebagai sebuah hasil dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk menampilkan kinerjanya dan memberikan kesan baik untuk organisasinya. Dalam sebuah organisasi menerima pekerjaan memang sudah menjadi hal yang wajar dan harus dikerjakan dengan baik dan benar, tetapi hal itu hanya berlaku untuk sebuah kesadaran diri yang tinggi untuk menyelesaikannya (Organ dan Konovski, 1989). Manfaat yang dihasilkan dari adanya *organizational citizenship behavior* dari sebuah organisasi menurut pandangan Organ (2006) antara lain adalah :

- 1) Memberikan peningkatan efektivitas kinerja dari rekannya
- 2) Memberikan peningkatan kinerja manajer
- 3) Penghematan sumber daya yang digunakan untuk kelangsungan tujuannya
- 4) Pengurangan kebutuhan energi langka untuk meningkatkan pemeliharaan kinerja
- 5) Sebuah pusat sarana yang dijadikan titik koordinasi pekerjaan organisasi
- 6) Kemampuan untuk menahan karyawan dengan menggunakan lingkungan kerja yang menarik perhatiannya
- 7) Menjaga kestabilan kinerja dari organisasi

- 8) Peningkatan kemampuan adaptasi organisasi dari berbagai kejadian yang tak terduga
- 9) Penciptaan modal sosial untuk menjaga ektivitas kinerja organisasi

Setiap kegiatan yang dilakukan sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai setitik langkah untuk menjadi yang terbaik, maka dengan begitu seluruh analisis yang dilakukan dapat menentukan tujuan dari organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dan menjadikan sasaran kinerjanya (Rioux dan Penner, 2001). Dari semua dimensi, korelasi yang terbesar adalah untuk variabel seperti kepuasan kerja, keadilan, komitmen organisasi, dan pertimbangan pemimpin (Rioux dan Penner, 2001).

Seperti halnya perilaku-perilaku yang lain, *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang artinya tidak ada penyebab tunggal dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Rioux dan Penner (2001), tiga motif yang telah diidentifikasi melalui analisis faktor: nilai prososial, perhatian organisasi, dan kesan manajemen. Pada tahun 1995, Organ dan Ryan menyelenggarakan program meta-analisis dari korelasi dari setiap dimensi *Organizational Citizenship Behavior*. Dari semua dimensi, korelasi yang terbesar adalah untuk variabel seperti kepuasan kerja, keadilan, komitmen organisasi, dan pertimbangan pemimpin (Rioux dan Penner, 2001).

Jahangir dkk (2004) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, persepsi dalam berperan, interaksi perilaku atasan-bawahan, persepsi keadilan, kecenderungan individu, teori motivasi, dan usia pegawai.

Kepuasan kerja telah ditemukan memiliki hubungan yang positif dengan prestasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* yang pada gilirannya memiliki pengaruh signifikan terhadap absensi karyawan, turnover, dan tekanan psikologis. Pekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih mungkin terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior*.

*Organizational citizenship behavior* dikatakan dibentuk dari berbagai faktor dan indikator yang membentuknya, berdasarkan pernyataan dari Organ (2006), bahwa indikator *organizational citizenship behavior* antara lain adalah:

- 1) *Altruism*, kemampuan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi yang luar biasa,
- 2) *Civic virtue*, dukungan yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi untuk kelancaran pekerjaan,
- 3) *Conscientiousness*, sebuah penggambaran kinerja dari karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi ekspektasi organisasi,
- 4) *Courtesy*, kegiatan untuk membantu meringankan pekerjaan orang lain,
- 5) *Sportsmanship*, penggambaran dari kegiatan yang memiliki sifat positif dan meninggalkan sifat negatif, untuk kelancaran kinerja organisasi.

### **2.1.2. Kepuasan Kerja**

Seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah

terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja.

Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Martoyo, 2000). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Menurut As'ad (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung (Rivai, 2015).

Menurut Handoko (2000) mengemukakan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Tangkilisan, 2005). Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasannya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa senang, dan kelegaan sebab yang diharapkannya telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Seorang karyawan yang terpenuhi segala kebutuhannya akan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Bagi perawat kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi rumah sakit kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku perawat (Suwatno dan Priansa, 2011).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

2) Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

3) Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

5) Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa *turn over* dan sering absen waktu kerja.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

10) Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

Dalam bukunya Gitosudarmo dan Sudita (2010) menuliskan teori Dua Faktor Herzberg (*Motivator Hygiene Theory*) yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang sering dipakai pada masa ini. Herzberg mengemukakan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap individu yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya (elemen pekerjaan itu sendiri) dan merupakan sumber kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut mencakup:

a. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Menyangkut karakteristik dari pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan tersebut menantang, menarik ataukah justru membosankan.

b. Prestasi kerja (*Achievement*)

Adanya kesempatan untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik dari sebelumnya, yang diperoleh melalui usaha dan kemampuan.

c. Promosi (*Promotion*)

Tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan dan jabatan.

d. Pengakuan (*Recognition*)

Adalah adanya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja melalui umpan balik yang diterima.

e. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab disini adalah kewajiban menjalankan fungsi jabatan dan tugas yang sesuai dengan kemampuannya serta pengarahan yang diterima.

2. Faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau dikenal juga dengan *hygiene factors* atau *dissatisfier*. Merupakan faktor-faktor yang berhubungan ketidakpuasan kerja dan merupakan suatu faktor ekstrinsik, yang berkaitan dengan keadaan pekerjaan. Faktor-faktor ini mencakup:

a. Rekan Kerja (*co-worker*)

Yang dimaksud adalah apakah dalam bekerja rekan-rekan dapat diajak bekerjasama, memiliki kompetensi, bersahabat, dan saling tolong menolong.

b. Gaya Penyelesaian (*quality and technical support*)

Gaya penyelesaian yang dimaksud adalah kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.

c. Hubungan Antar Pegawai (*Relations with others*)

Adanya kerja sama antar bawahan dan atasan dalam hal tolong menolong dan saling memberikan dorongan.

d. Kondisi lingkungan fisik kerja (*Psychological working conditions*)

Meliputi kondisi lingkungan baik tempat bekerja, seperti penerangan, temperatur, kualitas udara, serta peralatan kerja.

e. Kebijakan perusahaan (*Company policies*)

Termasuk di dalamnya mengenai administrasi, dan prosedur kerja yang diterapkan perusahaan, peraturan-peraturan kebijakan perusahaan, dan tindakan yang diambil perusahaan untuk kepentingan pegawai.

f. Gaji (*Salary pay*)

Yang dimaksud adalah imbalan jasa berupa uang yang dibawa oleh pegawai sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.

g. Keamanan kerja (*Job security*)

Berupa kejelasan dari pekerjaan yang dipegang, kelangsungan pekerjaan, jaminan hari tua, tunjangan-tunjangan, tingkat kepangkatan, serta kedudukan dalam organisasi.

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007) antara lain :

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

### **2.1.3. Pemberdayaan**

Pemberdayaan berasal dari kata "*daya*" yang mendapat awalan ber- yang menjadi kata "*berdaya*" artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya

kekuatan, berdaya artinya memiliki kekuatan. Pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan. Pemberdayaan dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari *empowerment* dalam bahasa Inggris. Menurut Hansen dan Mowen (2009) pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya.

Dalam konteks pembangunan istilah pemberdayaan pada dasarnya bukanlah istilah baru melainkan sudah sering dilontarkan semenjak adanya kesadaran bahwa faktor manusia memegang peran penting dalam pembangunan. Wasistiono (2006) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pemberdayaan adalah membebaskan seseorang dari kendali yang kaku, dan member orang kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusan-keputusannya dan tindakan-tidaknya. Selain itu menurut penjelasan Roesmidi (2006) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya member keberanian dan kesempatan pada individu untuk mengambil tanggung jawab perorangan guna meningkatkan dan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi.

Pemberdayaan pada intinya diartikan sebagai bentuk dari membantu klien memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan ia lakukan yang terkait dengan diri mereka, termasuk mengurangi efek hambatan pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan. Hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang ia miliki, antara lain transfer daya dari lingkungan. Menurut Wrihatnolo dan

Dwidjowijoto (2007) menyatakan bahwa konsep pemberdayaan muncul sebagai konsep alternatif pembangunan yang pada intinya menekankan otonomi pengambilan keputusan dari suatu kelompok masyarakat yang berlandaskan sumber daya pribadi, partisipatif, demokratis, dan pembelajaran sosial melalui pengalaman langsung. Konsep pemberdayaan sekaligus mengandung konteks pemihakan kepada lapisan masyarakat yang berada di lapisan paling bawah.

Paradigma pemberdayaan yang mengemuka sebagai isu sentral dewasa ini muncul sebagai tanggapan atas kenyataan adanya kesenjangan yang belum tuntas terpecahkan terutama antara masyarakat di perdesaan, kawasan terpencil, dan terbelakang. Pemberdayaan pada dasarnya menempatkan masyarakat sebagai pusat perhatian dan sekaligus pelaku utama pembangunan. Paradigma pemberdayaan adalah pembangunan yang berpusat pada rakyat dan merupakan proses pembangunan yang mendorong prakarsa masyarakat yang berakar dari bawah (Alfitri, 2011). Pemberdayaan tidak hanya menumbuhkan dan mengembangkan nilai tambah ekonomi, tetapi juga nilai tambah sosial dan nilai tambah budaya. Artinya, pemberdayaan adalah sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial.

Pengertian konvensional konsep pemberdayaan yakni sebagai terjemahan empowerment yang mengandung arti: (1) *to give power or authority to* atau memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan, atau mendelegasikan otoritas ke pihak lain; (2) *to give ability to* atau usaha untuk memberi kemampuan atau keberdayaan. Pengertian tersebut secara eksplisit menerangkan bagaimana menciptakan peluang untuk mengaktualisasikan keberdayaan seseorang

(Wrihatnolo dan Dwidjowijoto, 2007). Selain penjelasan tersebut,, juga terdapat penjelasan dasar-dasar pemberdayaan antara lain meliputi :

- 1) Proses kerjasama antara klien dan pelaksana kerja secara bersama-sama;
- 2) Memandang sistem klien sebagai komponen dan kemampuan yang memberikan jalan ke sumber penghasilan dan memberikan kesempatan;
- 3) Klien harus merasa sebagai agen bebas yang dapat memengaruhi;
- 4) Kompetensi diperoleh atau diperbaiki melalui pengalaman hidup;
- 5) Meliputi jalan ke sumber-sumber penghasilan dan kapasitas, untuk menggunakannya secara efektif;
- 6) Sinergis, dinamis, evolusioner, dan memiliki banyak solusi;
- 7) Pencapaian melalui struktur-struktur paralel dari perseorangan dan perkembangan masyarakat.

Menurut Wrihatnolo dan Dwidjowijoto (2007) beberapa alasan mengapa usaha pemberdayaan perlu dilakukan adalah, pertama, demokratisasi proses pembangunan. Konsep pemberdayaan memberikan peluang sebesar-besarnya kepada lapisan masyarakat paling bawah untuk terlibat dalam pengalokasian sumber daya pembangunan. Pembangunan digerakkan oleh masyarakat sekaligus menjadi wahana pembelajaran pencerdasan bagi rakyat untuk mengenali kebutuhannya sendiri serta melaksanakan dan melestarikan upaya untuk memenuhi kebutuhannya itu. Penerapan konsep pemberdayaan dengan demikian memberikan efek positif dalam penyelenggaraan ketatanegaraan secara baik.

Pemberdayaan masyarakat pada dasar-nya merupakan strategi perubahan sosial secara terencana yang ditujukan untuk mengatasi masalah atau memenuhi

kebutuhan masyarakat. Wrihatnolo dan Dwidjowijoto (2007) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) strategi dalam pemberdayaan. Ketiga strategi tersebut adalah :

- 1) Pemberdayaan yang hanya berkulat di daun dan ranting atau pemberdayaan konformis. Struktur sosial, ekonomi, dan politik dianggap given, pemberdayaan masyarakat hanya dilihat sebagai upaya meningkatkan daya adaptasi terhadap struktur yang sudah ada. Bentuknya berupa mengubah mental yang tidak berdaya dan pemberian bantuan baik modal maupun subsidi.
- 2) Pemberdayaan yang hanya berkulat di batang/pemberdayaan reformi. Pemberdayaan difokuskan pada upaya peningkatan kinerja operasional dengan membenahi pola kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan lembaga dan sebagainya.
- 3) Pemberdayaan yang berkulat di akar (pemberdayaan struktural), bahwa ketidakberdayaan masyarakat disebabkan oleh struktur sosial, politik, budaya, dan ekonomi yang kurang memberikan peluang bagi kaum lemah.

Selain strategi di atas, Wrihatnolo dan Dwidjowijoto (2007) juga mengemukakan bahwa terdapat 4 (empat) indikator dalam mengukur pemberdayaan. Keempat indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Akses, yaitu target yang diberdayakan pada akhirnya mempunyai akses akan risorsis yang diperlukannya untuk mengembangkan diri;
- 2) Partisipasi, yaitu target yang diberdayakan pada akhirnya dapat berpartisipasi mendayagunakan risorsis yang diaksesnya;

- 3) Kontrol, yaitu target yang diberdayakan pada akhirnya mempunyai kemampuan mengontrol proses pendayagunaan risorsis tersebut;
- 4) Kesetaraan, yaitu pada tingkat tertentu saat terjadi konflik, target mempunyai kedudukan sama dengan yang lain dalam hal pemecahan masalah.

#### **2.1.4. Modal Psikologis**

Psikologis berasal bahasa Yunani terdiri dari kata *Psyche* atau psikis yang artinya jiwa dan logos yang berarti ilmu, jadi secara harfiah, psikologi berarti ilmu jiwa atau ilmu yang mempelajari tentang ilmu-ilmu kejiwaan. Namun karena jiwa itu abstrak dan tidak dapat dikaji secara empiris, maka kajiannya bergeser pada gejala-gejala jiwa atau tingkah laku manusia, oleh karena itu yang dikaji adalah gejala jiwa atau tingkah laku (Sandra, L. 2012). Menurut Walgito (2010) psikologis adalah ilmu tentang perilaku atau aktivitas-aktivitas individu. Perilaku atau aktivitas-aktivitas tersebut dalam pengertian luas yaitu perilaku yang tampak atau perilaku yang tidak tampak, demikian juga dengan aktivitas-aktivitas tersebut di samping aktivitas motorik juga termasuk aktivitas emosional.

Modal psikologis adalah keadaan perkembangan positif individu yang ditandai dengan memiliki keyakinan (*self efficacy*), membuat atribusi positif (*optimism*), mengarahkan tujuan (*hope*), dan bertahan (*resiliency*) dalam mencapai keberhasilan (Luthans, 2009). Salah satu aliran dalam psikologi yang berfokus pada psikologi positif dalam organisasi dan tempat kerja, memperluas alirannya ke dalam lingkungan kerja yang penekanannya pada *positive organizational behavior* atau perilaku organisasi positif. *Positive organizational behavior* difokuskan pada

dampak kinerja untuk meneliti variabel psikologi positif yang ada di organisasi. Hingga pada akhirnya muncul konstruk psikologi positif baru yang ada di organisasi, yaitu *psychological capital* atau modal psikologis.

Menurut Luthans (2009) mengatakan bahwa dampak yang dihasilkan oleh modal psikologis terhadap kinerja dan hasil sikap lebih besar daripada kapasitas psikologis positif yang membentuknya (*self-efficacy, optimism, hope, dan resiliency*). Tidak hanya sebagai tambahan, modal psikologis mengintegrasikan beberapa kriteria *positive organizational behavior* dengan kapasitas psikologis (*hope, optimism, resiliency, dan self-efficacy*) secara sinergis. Maka dapat dikatakan bahwa modal psikologis lebih besar atau lebih tinggi dari *self-efficacy, optimism, hope, dan resiliency*. Walgito (2010) menjelaskan ada beberapa komponen di diri manusia yang mempengaruhi dan membentuk perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Walgito (2010) modal psikologis memiliki indikator, antara lain :

a. Komponen kognitif (komponen perseptual)

Merupakan komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, dan keyakinan, yang mana berhubungan dengan seseorang mempersepsi terhadap objek perilaku atau kejadian yang sedang dialami.

b. Komponen afektif (komponen emosional)

Komponen ini berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek perilaku.

c. Komponen konatif (komponen perilaku atau *action component*)

Yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek. Komponen ini menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku dan komponen ini juga menunjukkan bagaimana perilaku manusia terhadap lingkungan sekitar.

Saat intensionalitas atau proses kehidupan psikis atau psikologis manusia selalu terdapat tiga aspek di atas. Ketiga aspek di atas selalu berlangsung bersama-sama atau beruntutan. Ketiga fungsi kognisi, emosi, dan konasi itu bisa berlangsung lancar dan harmonis. Namun tidak jarang disertai banyak konflik seperti konflik diantara pikiran (aspek kognitif), perasaan (aspek emosi, afeksi), kemauan (aspek volutif, konatif) yang saling berbenturan atau berlawanan. Menurut Walgito (2010) terdapat 6 (enam) indikator dalam modal psikologis, yaitu :

1) Penerimaan Diri

Penerimaan diri adalah bagaimana individu tersebut menerima diri sendiri secara apa adanya dan pengalamannya. Dengan adanya penerimaan diri secara apa adanya, baik dari segi positif maupun dari segi negatif, individu dimungkinkan memiliki sikap positif pada diri sendiri.

2) Hubungan Positif dengan Orang Lain

Hubungan positif dengan orang lain merupakan tingkat kemampuan dalam berhubungan hangat dengan orang lain, hubungan interpersonal yang didasari oleh kepercayaan, serta perasaan empati, mencintai dan kasih sayang yang kuat.

### 3) Otonomi

Otonomi adalah tingkat kemampuan individu dalam menentukan nasib sendiri, kebebasan, pengendalian internal, individual, dan pengaturan perilaku internal.

### 4) Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikis. Menurut Ryff (1995) individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang tinggi memiliki rasa menguasai, berkompetensi dalam mengatur lingkungan, mampu mengontrol kegiatan eksternal yang kompleks, menggunakan kesempatan yang ditawarkan lingkungan secara efektif dan mampu memilih atau menciptakan konteks lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadinya.

### 5) Tujuan Hidup

Individu yang positif pasti memiliki tujuan, kehendak, dan merasa hidupnya terarah pada tujuan tertentu, yang memberikan kontribusi pada perasaan bahwa hidupnya berarti

### 6) Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi merupakan tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensinya secara terus menerus, menumbuhkan dan memperluas diri sebagai manusia.

## **2.2. Perumusan Hipotesis**

### **2.2.1. Hubungan Antara Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja**

Roesmidi (2006) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya member keberanian dan kesempatan pada individu untuk mengambil tanggung jawab perorangan guna meningkatkan dan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Karyawan sebuah organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya bantuan dari organisasi melalui pemberdayaan pegawai, maka dari itu pemberdayaan pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Martoyo, 2000).

Hasil penelitian dari Bariya, Herman & Suseno (2017) menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu dalam penelitian Mukhles, Samer, Firas & Mousa (2017) juga menjelaskan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi dalam penelitian Ari Styawahyuni & Made Yuniar (2016) menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara pemberdayaan terhadap kepuasan kerja masih belum mutlak dan penelitian tertarik untuk meneliti kembali pengaruh tersebut. Berdasarkan

penjelasan di atas, maka perumusan hipotesis hubungan antara variabel tersebut, yaitu :

H1 : pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### **2.2.2. Hubungan Antara Modal Psikologis terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Walgito (2010) psikologis adalah ilmu tentang perilaku atau aktivitas-aktivitas individu. Perilaku atau aktivitas-aktivitas tersebut dalam pengertian luas yaitu perilaku yang tampak atau perilaku yang tidak tampak, demikian juga dengan aktivitas-aktivitas tersebut di samping aktivitas motorik juga termasuk aktivitas emosional. Tingkat psikologis dari karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai tersebut secara tidak langsung. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2015), dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

Penelitian Debora (2016) menjelaskan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut juga terdapat dalam penelitian Abdus Salam (2017) yang menjelaskan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi dalam penelitian Reifly, Bernhard & Lucky (2019) menjelaskan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara modal psikologis terhadap kepuasan kerja masih belum mutlak dan penelitian

tertarik untuk meneliti kembali pengaruh tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka perumusan hipotesis hubungan antara variabel tersebut, yaitu :

H2 : modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **2.2.3. Hubungan Antara Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Wasistiono (2006) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pemberdayaan adalah membebaskan seseorang dari kendali yang kaku, dan member orang kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusan-keputusannya dan tindakan-tidakannya. Pemberdayaan secara langsung kepada karyawan akan berdampak pada kondisi organisasi secara langsung. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2006).

Hasil penelitian Tinjung Desy Nursanti & Aida Dwi Anissa (2014) menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hasil tersebut senada dengan penelitian Rizwana Kosar (2017) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Tetapi hasil penelitian lain yaitu Heldiane, Vicktor & Greis (2016) menjelaskan bahwa pemberdayaan bertanda negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational*

*citizenship behavior*. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior* masih belum mutlak dan penelitian tertarik untuk meneliti kembali pengaruh tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka perumusan hipotesis hubungan antara variabel tersebut, yaitu :

H3 : pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

#### **2.2.4. Hubungan Antara Modal Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Walgito (2010) menjelaskan bahwa dinamika psikologis merupakan suatu tenaga kekuatan yang terjadi pada diri manusia yang mempengaruhi mental atau psikisnya untuk mengalami perkembangan dan perubahan dalam tingkah lakunya sehari-hari baik itu dalam pikirannya, perasaannya maupun perbuatannya. Psikologis karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi organisasi secara menyeluruh. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian Abdi Hidayat & Hendra Lukito (2021) menjelaskan bahwa psikologis bertanda negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hasil tersebut senada dengan hasil penelitian dari Manish, Musarrat & Prathap (2017) yang menjelaskan bahwa modal psikologis tidak

berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Tetapi hasil penelitian lain dari Devy Sofyanty (2017) menjelaskan bahwa psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara modal psikologis terhadap *organizational citizenship behavior* masih belum mutlak dan penelitian tertarik untuk meneliti kembali pengaruh tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka perumusan hipotesis hubungan antara variabel tersebut, yaitu :

H4 : modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

#### **2.2.5. Hubungan Antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut As'ad (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja dari karyawan dapat mempengaruhi sistem organisasi, dengan begitu akan dapat berpengaruh terhadap organisasi. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai guru yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan istilah

yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik.

Hasil penelitian Devy Sofyanty (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, penelitian tersebut senada dengan penelitian Maftuhatul Fazriyah & Edy Hartono (2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Tetapi hasil penelitian lain dari Heldiane, Vicktor & Greis (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bertanda negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* masih belum mutlak dan penelitian tertarik untuk meneliti kembali pengaruh tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka perumusan hipotesis hubungan antara variabel tersebut, yaitu :

H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ari Styawahyuni & Made Yuniar (2016)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<b>Independen :</b> - Pemberdayaan - Stres Kerja  <b>Dependent :</b> - Kepuasan Kerja	- Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Bariya, Herman & Suseno (2017)	Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<b>Independen :</b> - Pemberdayaan  <b>Dependent :</b> - Kepuasan Kerja	- Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Reifly, Bernhard & Lucky (2019)	Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan	<b>Independen :</b> - Pemberdayaan - Psikologis  <b>Dependent :</b> - Kepuasan Kerja	- Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan - Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4	Debora (2016)	Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta	<b>Independen :</b> - Pemberdayaan - Psikologis  <b>Dependent :</b> - Kepuasan Kerja	- Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan - Psikologis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Ni Made Eka Srinadi, I Gusti Salit Ketut Netra (2013)	Pengaruh Pemberdayaan, <i>Self Efficacy</i> , Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<b>Independen :</b> - Pemberdayaan - <i>Self Efficacy</i> - Pengembangan Karier  <b>Dependent :</b> - Kepuasan Kerja	- Pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6	I Gusti Agung Kristana Dhyana & I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<b>Independen :</b> - Gaya Kepemimpinan - Pemberdayaan Karyawan - Dukungan Organisasi  <b>Dependent :</b> - Kepuasan Kerja	- Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7	Heldiane, Vicktor & Greis (2016)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organizational Citizenship</i>	<b>Independen :</b> - Kepuasan Kerja - Komitmen Kerja - Pemberdayaan Psikologis - Kepemimpinan	- Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> - Kepuasan kerja bertanda negatif dan tidak signifikan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		<i>Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado</i>	Transformasi <b>Dependent :</b> - <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
8	Tinjung Desy Nursanti & Aida Dwi Anissa (2014)	Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Pemberdayaan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<b>Independen :</b> - Dukungan Supervisor - Pemberdayaan <b>Dependent :</b> - <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	- Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
9	Abdi Hidayat & Hendra Lukito (2021)	Pengaruh Pemberdayan Psikologis, Kepemimpinan Trasformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<b>Independen :</b> - Pemberdayan Psikologis - Kepemimpinan Trasformasional - Kepuasan Kerja <b>Dependent :</b> - <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	- Psikologis bertanda negatif dan tidak signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
10	Nur Zaman (2017)	Pengaruh Modal Psikologi Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	<b>Independen :</b> - Modal Psikologi - OCB <b>Dependent :</b> - Kepuasan Kerja - Kinerja	- Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
11	Devy Sofyanty (2017)	Pengaruh Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<b>Independen :</b> - Kontrak Psikologis - Kepuasan Kerja <b>Dependent :</b> - <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	- Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
12	Mukhles, Samer, Firas & Mousa (2017)	<i>The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Jordan</i>	<b>Independen :</b> - Pemberdayaan <b>Dependent :</b> Kepuasan Kerja	- Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
13	Abdus Salam (2017)	<i>Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective</i>	<b>Independen :</b> - Modal Psikologis <b>Dependent :</b> - Kepuasan Kerja	- Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			- Turnover Intention	
14	Rizwana Kosar (2017)	<i>The Impact of Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing Behavior: The Mediating role of Employee Engagement and Moderating role of Leader-member exchange</i>	<b>Independen :</b> - Pemberdayaan  <b>Dependent :</b> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	- Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
15	Manish, Musarrat & Prathap (2017)	<i>Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior Mediation by work engagement</i>	<b>Independen :</b> - Modal Psikologis  <b>Dependent :</b> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	- Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
16	Maftuhatul Fazriyah & Edy Hartono (2018)	<i>The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior</i>	<b>Independen :</b> - Kepuasan kerja  <b>Dependent :</b> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>

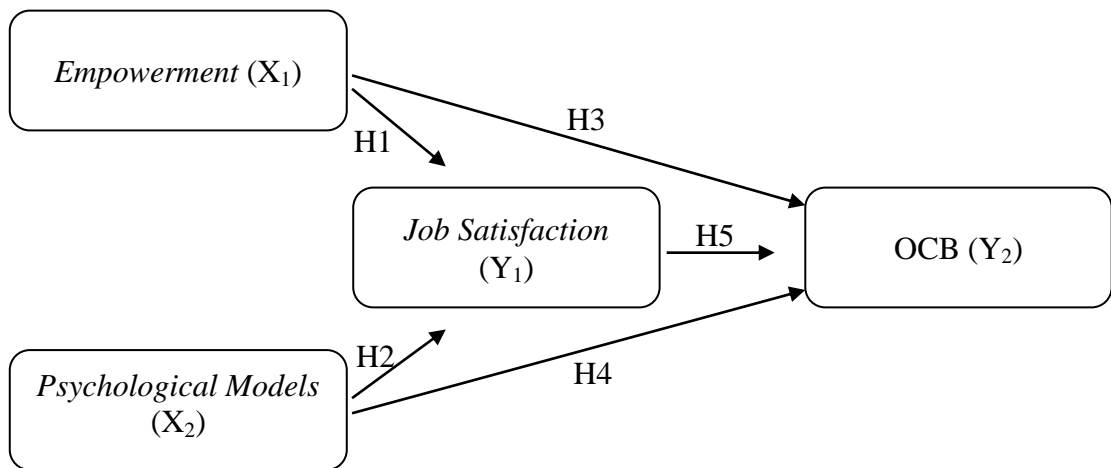
## 2.4. Model Penelitian

### 2.4.1. Model Grafis

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti serta dapat

memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel-variabel yang diteliti digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



#### 2.4.2. Model Matematis

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

$$Y_2 = \text{OCB}$$

$$Y_1 = \text{Job Satisfaction}$$

$$X_1 = \text{Empowerment}$$

$$X_2 = \text{Psychological Models}$$

$$\alpha = \text{Konstanta}$$

$$\beta = \text{Koefisien Regresi}$$

$$e_{1-2} = \text{Error}$$

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah *explanatory* atau penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh pemberdayaan dan model psikologi terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jadi dalam penelitian ini tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian. Artinya penelitian *ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis di mana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi atau karena menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi (Azwar, 2013).

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### 1) Populasi

Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Satpol PP Kota Semarang sebanyak 229 pegawai.

## 2) Sampel

Sugiyono (2011) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *nonprobability sampling* yang mana teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan teknik Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

$$\begin{aligned} \text{Rumus Slovin : } \quad n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{229}{1 + 229(0.1)^2} \\ n &= \frac{229}{1 + 2,29} \\ &= 69,604 \text{ (Pembuatan = 70)} \end{aligned}$$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Standar Error

Berdasarkan rumus Slovin, dengan jumlah populasi sebanyak 229 orang, error margin sebesar 0.1 maka didapatkan sampel sejumlah 70 orang.

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu (Fuad Mas'ud, 2004) :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh secara langsung dari objek penelitian.
- 2) Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

### 3.4. Definisi Konsep, Operasional Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*), variabel mediasi dan variabel terikat (*dependent*). Variabel tersebut terdiri dari variabel bebas yaitu : *Empowerment* ( $X_1$ ) dan *Psychological Models* ( $X_2$ ). Adapun variabel, variabel mediasi yaitu *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ), dan variabel terikat yaitu : *OCB* ( $Y_2$ ). Adapun definisi operasional masing-masing variabel dan indikator pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1.**  
**Definisi Konsep Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Konsep Operasional	Indikator
1	<b>OCB (Y2)</b>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, dan juga merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. (Organ, 2006).	1) <i>Altruism</i> 2) <i>Civic virtue</i> 3) <i>Conscientiousness</i> 4) <i>Courtesy</i> 5) <i>Sportmanship</i> Sumber : Organ (2006)
2	<b>Kepuasan Kerja (Y1)</b>	Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. (As'ad, 2011).	1) Kesetiaan 2) Kemampuan 3) Kejujuran 4) Kreativitas 5) Kepemimpinan Sumber : Hasibuan (2007)
3	<b>Pemberdayaan (X1)</b>	Pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. (Hansen dan Mowen, 2009).	1) Akses 2) Partisipasi 3) Kontrol 4) Kesetaraan Sumber : Wrihatnolo dan Dwidjowijoto (2007)
4	<b>Modal Psikologi (X2)</b>	Modal psikologis adalah keadaan perkembangan positif individu yang ditandai dengan memiliki keyakinan ( <i>self efficacy</i> ), membuat atribusi positif ( <i>optimism</i> ), mengarahkan tujuan ( <i>hope</i> ), dan bertahan ( <i>resiliency</i> ) dalam mencapai keberhasilan. (Luthans, 2009)	1) Penerimaan diri 2) Hubungan positif dgn orang lain 3) Otonomi 4) Penguasaan lingkungan 5) Tujuan hidup Sumber : Walgito (2010)

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

#### 3.5.1. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan secara umum yaitu adalah penyebaran kuesioner kepada sampel yang digunakan, kuesioner yang disebarkan merupakan berbagai pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan

indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan dikembangkan melalui berbagai konstruk penelitian. Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik *skala Likert*. Penggunaan *skala Likert* menurut Sugiyono (2011) adalah *skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengukur persepsi tersebut maka digunakan skala 1 – 7 sebagai berikut :

Jawaban Sangat Tidak Setuju	(skor : 1)
Jawaban Tidak Setuju	(skor : 2)
Jawaban Cukup Setuju	(skor : 3)
Jawaban Netral	(skor : 4)
Jawaban Agak Setuju	(skor : 5)
Jawaban Setuju	(skor : 6)
Jawaban Sangat Setuju	(skor : 7)

### **3.5.2. Studi Pustaka**

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari jurnal-jurnal, literatur-literatur, serta sumber-sumber lain yang dapat dijadikan bahan masukan untuk mendukung penelitian.

## **3.6. Uji Instrumen**

### **3.6.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini digunakan uji validitas item dengan menggunakan kriteria internal, yaitu membandingkan kesesuaian tiap komponen pertanyaan dengan total skor keseluruhan. Cara ini digunakan dengan mengkorelasikan antara skor pertanyaan tertentu dengan skor total. Apabila nilai korelasi yang dihasilkan signifikan, dimana nilai probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  maka instrumen pertanyaan tersebut valid sebagai alat ukur.

### **3.6.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran suatu kuesioner yang dikatakan handal jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau pengukuran memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama dari waktu ke waktu, (Santoso, 2002). Variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach  $\alpha > 0,6$  (Ghozali, 2016).

### 3.7. Uji Model

#### 3.7.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) melihat kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*) dan proporsi variasi dari variabel terikat (*dependent*) yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya jika  $R^2$  menunjukkan semakin kecil, hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tergantung. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) berada diantara 0 sampai 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . (Ghozali, 2016)

#### 3.7.2. Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016). Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2016).

Kriteria pengujian :

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara bersama–sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $> \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara bersama –sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara *Empowerment* (X1), *Psychological Models* (X2), *Job Satisfaction* (Y1), dan OCB (Y2). Adapun rumus yang dipakai yaitu :

$$Y1 = \alpha_1 + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e_1$$

$$Y2 = \alpha_2 + \beta_3 X1 + \beta_4 X2 + \beta_5 Y1 + e_2$$

Keterangan :

$$Y2 = \text{OCB}$$

$$Y1 = \text{Job Satisfaction}$$

$$X1 = \text{Empowerment}$$

$$X2 = \text{Psychological Models}$$

$$\alpha = \text{Konstanta}$$

$\beta$  = Koefisien Regresi

$e_{1-2}$  = Error

Analisis regresi sederhana dan regresi ganda dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 22 for Windows 10. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis  $\leq 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_k$ ) diterima. Selain analisis regresi juga dilakukan Uji t. Nilai  $t_{hitung}$  dikatakan signifikan apabila hasilnya  $> 2$  (Setiaji, 2006).

### **3.9. Pengujian Hipotesis**

#### **3.9.1. Uji t (Parsial)**

Dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependent baik secara individu maupun bersama-sama. Menurut Ghazali (2016) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Apabila pada taraf signifikansi 0,05%, nilai probabilitas  $< 5\%$  maka hipotesis diterima, berarti ada pengaruh diantara dua variable yang diuji, sebaliknya, apabila nilai probabilitas  $> 5\%$ , maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara dua variabel.

### **3.9.2. Uji Mediasi**

Uji mediasi adalah uji untuk mengetahui apakah suatu variabel memediasi atau tidak hubungan dengan variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Mediasi penelitian ini pada variabel *empowerment, psychological models, job satisfaction* dan OCB.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Responden

Guna memudahkan dalam memahami dan menginterpretasikan data penelitian dalam bentuk tabulasi maka digunakan statistik deskripsi. Statistik deskripsi digunakan untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik data identitas responden yang disajikan berupa ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel.

Populasi dalam penelitian adalah pegawai pada Satpol PP Kota Semarang sebanyak 229 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *nonprobability sampling* yang mana teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan teknik Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Hasil perhitungan sampel menggunakan teknik Slovin mendapatkan sampel sejumlah 70 pegawai dari Satpol PP Kota Semarang. Berikut ini didiskripsikan karakteristik responden dengan jumlah 70 orang berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

**Tabel 4.1.**  
**Distribusi Karakteristik Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	49	70 %
Perempuan	21	30 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>
<b>Usia</b>		
21Th-30Th	12	17,1 %
31Th-40Th	31	44,3 %
41Th-50Th	20	28,6 %
51Th-60Th	7	10 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/ SMK	11	15,7 %
D3	8	11,4 %
S1	45	64,3 %
S2	6	8,6 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>
<b>Lama Kerja</b>		
< 5Th	15	21,4 %
5Th-10Th	34	48,6 %
10Th-15Th	10	14,3 %
15Th-20Th	7	10 %
> 20Th	4	5,7 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden didominasi oleh responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 49 orang atau 70%, dan perempuan sebanyak 21 orang atau 30%. Maka dapat diketahui dengan jumlah pegawai laki-laki lebih banyak akan dapat memberikan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Berdasarkan karakteristik usia, jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 17,1%, usia 31-40 sebanyak 31 orang atau 44,3%, usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang atau 28,6%, dan usia 51-60 tahun sebanyak 7 orang atau 10%, mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia 31-40 tahun. Dari hasil tersebut Satpol PP Kota Semarang memiliki mayoritas pegawai

yang masih mudah dengan kemampuan yang cukup tinggi untuk mengerjakan pekerjaan lebih cepat dan efisien.

Berdasarkan analisis pendidikan, jumlah responden dengan pendidikan pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau 8,6%, pendidikan S1 sebanyak 45 orang atau 64,3%, D3 sebanyak 8 orang atau 11,4%, dan SMA/SMK sebanyak 11 orang atau 15,7%, responden dalam penelitian ini mayoritas mempunyai tingkat pendidikan S1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai Satpol PP Kota Semarang mayoritas memiliki tingkat pendidikan sarjana, maka dapat dipastikan bahwa pegawai dapat mengatasi pekerjaan yang sulit sekalipun. Selanjutnya analisis karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan jumlah responden dengan lama kerja < 5th sebanyak 15 orang atau sebesar 21,4%, lama kerja 5th-10th sebanyak 34 orang atau 48,6%, lama kerja 10th-15th sebanyak 10 orang atau 14,3%, lama kerja 15th-20th sebanyak 7 orang atau 10%, dan lama kerja >20th sebanyak 4 orang atau 5,7%, maka dapat disimpulkan responden dalam penelitian ini mayoritas telah bekerja selama 10th-15th. Maka dapat dipastikan bahwa pegawai Satpol PP Kota Semarang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

#### **4.2. Deskripsi Variabel**

Deskripsi variabel digunakan peneliti untuk menyajikan informasi mengenai kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang menjadi indikator pada masing-masing variabel penelitian. Hasil deskripsi variabel akan memperlihatkan ukuran-ukuran statistik tertentu diantaranya adalah

nilai *mean* (rata-rata), *median* (nilai yang paling sering muncul) serta nilai minimum dan nilai maksimum. Adapun hasil analisis data mengenai deskripsi variabel dijelaskan sebagai berikut :

#### 4.2.1. Deskripsi Variabel Pemberdayaan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil tabulasi data yang telah dilakukan tanggapan responden mengenai variabel pemberdayaan ( $X_1$ ) dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.2.**  
**Deskripsi Statistik Variabel Pemberdayaan ( $X_1$ )**

		Statistics								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL X1
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	5,629	5,300	4,643	4,657	5,243	5,814	5,771	5,286	42,343
	Median	6,000	5,000	5,000	5,000	6,000	6,000	6,000	6,000	43,000
	Minimum	4,0	3,0	2,0	2,0	1,0	3,0	1,0	1,0	26,0
	Maximum	7,0	7,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	54,0

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengukuran terhadap variabel pemberdayaan yang terdiri dari 8 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul atau paling banyak dipilih responden adalah pada skala 6, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel pemberdayaan dominasi jawaban responden adalah setuju. Pada variabel ini skor minimum berada pada skala 1 (sangat tidak setuju), sedangkan skor maksimum berada pada skala 7 (sangat setuju).

#### 4.2.2. Deskripsi Variabel Modal Psikologi ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil tabulasi data yang telah dilakukan tanggapan responden mengenai variabel modal psikologi ( $X_2$ ) dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Statistik Variabel Modal Psikologi (X<sub>2</sub>)**

		Statistics										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,657	5,243	5,814	5,771	4,386	5,629	5,300	4,643	4,657	4,471	50,571
	Median	5,000	6,000	6,000	6,000	5,000	6,000	5,000	5,000	5,000	5,000	52,000
	Minimum	2,0	1,0	3,0	1,0	1,0	4,0	3,0	2,0	2,0	1,0	32,0
	Maximum	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	6,0	6,0	7,0	67,0

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengukuran terhadap variabel modal psikologi yang terdiri dari 10 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul atau paling banyak dipilih responden adalah pada skala 5, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel modal psikologi, dominasi jawaban responden adalah agak setuju. Pada variabel ini skor minimum berada pada skala 1 (sangat tidak setuju), sedangkan skor maksimum berada pada skala 7 (sangat setuju).

#### 4.2.3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang telah dilakukan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**  
**Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)**

		Statistics										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL Y1
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	5,629	5,300	4,657	5,286	5,814	5,814	4,371	5,629	5,300	4,471	52,271
	Median	6,000	5,000	5,000	6,000	6,000	6,000	5,000	6,000	5,000	5,000	53,500
	Minimum	4,0	3,0	2,0	1,0	3,0	1,0	1,0	4,0	3,0	1,0	32,0
	Maximum	7,0	7,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	69,0

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengukuran terhadap variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 10 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul atau paling banyak dipilih responden adalah pada skala 6, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel kepuasan kerja, dominasi jawaban responden adalah setuju. Pada variabel ini skor minimum berada pada skala 1 (sangat tidak setuju), sedangkan skor maksimum berada pada skala 7 (sangat setuju).

#### 4.2.4. Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y2)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang telah dilakukan tanggapan responden mengenai variabel *organizational citizenship behavior* (Y2) dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.5.**

**Deskripsi Statistik Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y2)**

		Statistics										
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	TOTAL Y2
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	5,629	5,300	4,657	5,286	5,629	5,300	4,657	5,286	5,814	5,814	53,371
	Median	6,000	5,000	5,000	6,000	6,000	5,000	5,000	6,000	6,000	6,000	56,000
	Minimum	4,0	3,0	2,0	1,0	4,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	34,0
	Maximum	7,0	7,0	6,0	7,0	7,0	7,0	6,0	7,0	7,0	7,0	68,0

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengukuran terhadap variabel *organizational citizenship behavior* yang terdiri dari 10 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul atau paling banyak dipilih responden adalah pada skala 6, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel *organizational*

*citizenship behavior*, dominasi jawaban responden adalah setuju. Pada variabel ini skor minimum berada pada skala 1 (sangat tidak setuju), sedangkan skor maksimum berada pada skala 7 (sangat setuju).

### **4.3. Uji Intrumen**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknis kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pertanyaan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan dirancang dengan menggunakan skala likert. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut dua macam pengujian yaitu *test of validity* (uji kesahihan) dan *of reliability* (uji kehandalan).

#### **4.3.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 22 teknik *product moment*. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.6.**  
**Uji Validitas Indikator Variabel**

No	Variabel	Nilai KMO	Syarat	Ket	Indikator	Nilai Loading Factor	Syarat	Ket
1	Pemberdayaan	0,614	>5,0	Nilai Kecukupan sampel terpenuhi	X1.1	0,737	0,4	Valid
					X1.2	0,704	0,4	Valid
					X1.3	0,797	0,4	Valid
					X1.4	0,798	0,4	Valid
					X1.5	0,775	0,4	Valid
					X1.6	0,623	0,4	Valid
					X1.7	0,550	0,4	Valid
					X1.8	0,760	0,4	Valid
2	Modal Psikologi	0,615	>5,0	Nilai Kecukupan sampel terpenuhi	X2.1	0,810	0,4	Valid
					X2.2	0,592	0,4	Valid
					X2.3	0,550	0,4	Valid
					X2.4	0,551	0,4	Valid
					X2.5	0,677	0,4	Valid
					X2.6	0,654	0,4	Valid
					X2.7	0,712	0,4	Valid
					X2.8	0,813	0,4	Valid
					X2.9	0,810	0,4	Valid
					X2.10	0,577	0,4	Valid
3	Kepuasan Kerja	0,623	>5,0	Nilai Kecukupan sampel terpenuhi	Y1.1	0,716	0,4	Valid
					Y1.2	0,771	0,4	Valid
					Y1.3	0,684	0,4	Valid
					Y1.4	0,600	0,4	Valid
					Y1.5	0,606	0,4	Valid
					Y1.6	0,607	0,4	Valid
					Y1.7	0,728	0,4	Valid
					Y1.8	0,716	0,4	Valid
					Y1.9	0,771	0,4	Valid
					Y1.10	0,587	0,4	Valid
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,625	>5,0	Nilai Kecukupan sampel terpenuhi	Y2.1	0,780	0,4	Valid
					Y2.2	0,810	0,4	Valid
					Y2.3	0,770	0,4	Valid
					Y2.4	0,716	0,4	Valid
					Y2.5	0,780	0,4	Valid
					Y2.6	0,810	0,4	Valid
					Y2.7	0,770	0,4	Valid
					Y2.8	0,716	0,4	Valid
					Y2.9	0,696	0,4	Valid
					Y2.10	0,697	0,4	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) keempat variabel sesuai yang dipersyaratkan yaitu  $> 0,50$ . Dalam variabel pemberdayaan menunjukkan bahwa nilai KMO

melebihi 0,50, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *loading factor* pada setiap indikator variabel pemberdayaan yang mendapatkan nilai melebihi 0,4, sehingga masing-masing indikator dapat dilakukan langkah pengujian berikutnya. Selanjutnya pada variabel modal psikologi juga menunjukkan bahwa nilai KMO melebihi 0,50, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *loading factor* pada setiap indikator variabel modal psikologi yang mendapatkan nilai melebihi 0,4, sehingga masing-masing indikator dapat dilakukan langkah pengujian berikutnya.

Variabel kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa nilai KMO melebihi 0,50, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *loading factor* pada setiap indikator variabel kepuasan kerja yang mendapatkan nilai melebihi 0,4, sehingga masing-masing indikator dapat dilakukan langkah pengujian berikutnya. Serta variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa nilai KMO melebihi 0,50, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *loading factor* pada setiap indikator variabel *organizational citizenship behavior* yang mendapatkan nilai melebihi 0,4, sehingga masing-masing indikator dapat dilakukan langkah pengujian berikutnya.

#### **4.3.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dibantu oleh program SPSS versi 22 :

**Tabel 4.7.**

**Uji Reliabilitas Indikator Variabel**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Standarisasi	Ket
1	Pemberdayaan	0,864	0,600	Reliabel
2	Modal Psikologi	0,849	0,600	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,850	0,600	Reliabel
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,913	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel ternyata diperoleh nilai *Alpha cronbach* lebih besar dari nilai standarisasi atau batas yang ditentukan yaitu 0,600. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

#### **4.4. Uji Model**

Uji Model terhadap persamaan pada penelitian ini dilakukan melalui metode pengujian *Koefisien Determinasi* dan uji *f*. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut :

##### **4.4.1. Uji Koefisien Determinasi**

Uji terhadap Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dimaksudkan untuk mengetahui berapa persen kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*), maka semakin besar pula kontribusi variabel bebas terhadap variasi terikat, sehingga dapat dianggap bahwa model dapat diterima dan digunakan dalam penelitian. Sebaliknya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) semakin kecil berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikatnya. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) berada

antara 0 dan 1 atau  $0 \leq Adjusted R^2 \leq 1$ . Adapun hasil analisa statistik mengenai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Model Persamaan	Adjusted R <sup>2</sup>
<b>Persamaan I</b> $Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ Pemberdayaan dan modal psikologi terhadap kepuasan kerja	0,933
<b>Persamaan II</b> $Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$ Pemberdayaan, modal psikologi dan kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,958

Sumber : data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis persamaan I diperoleh hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,933. Hal tersebut memiliki arti bahwa pemberdayaan dan modal psikologi mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 93,3%, sedangkan sisanya sebesar 6,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
- 2) Hasil analisis persamaan II diperoleh hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,958. Hal tersebut memiliki arti bahwa pemberdayaan, modal psikologi dan kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan *organizational citizenship behavior* sebesar 95,8%, sedangkan sisanya sebesar 4,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.4.2. Uji f

Uji f dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam penelitian ini mampu memberikan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini analisis uji f dilakukan pada persamaan I dan II dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji f**

<b>Model Persamaan</b>	<b>Uji F (.Sig)</b>
<b>Persamaan I</b> $Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ Pemberdayaan dan modal psikologi terhadap kepuasan kerja	0,000
<b>Persamaan II</b> $Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$ Pemberdayaan, modal psikologi dan kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,000

Sumber : data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji f yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis persamaan I dihasilkan nilai .Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini mengandung arti bahwa variabel pemberdayaan dan modal psikologi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Hasil analisis persamaan II dihasilkan nilai .Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini mengandung arti bahwa variabel pemberdayaan, modal psikologi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### 4.5. Uji t

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan melalui uji t. Adapun hasil dari masing-masing uji tersebut dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Uji t**

Model Persamaan	Uji t		Keterangan
	Beta	Sig	
<b>Persamaan I</b> $Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$			
1) Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja	-0,015	0,843	Hipotesis 1 ditolak
2) Modal psikologi terhadap kepuasan kerja	0,981	0,000	Hipotesis 2 diterima
<b>Persamaan II</b> $Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$			
3) Pemberdayaan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,977	0,000	Hipotesis 3 diterima
4) Modal psikologi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	-0,625	0,000	Hipotesis 4 diterima
5) Kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,636	0,000	Hipotesis 5 diterima

Sumber : data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan hasil persamaan dalam penelitian ini, antara lain :

- 1) Hasil pengujian regresi pemberdayaan terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil *Sig.*  $0,843 > 0,05$  dan Koefisien Beta negatif sebesar  $-0,015$ . Angka tersebut mengandung makna bahwa pemberdayaan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin baik pemberdayaan yang dilakukan organisasi, maka kepuasan kerja tidak ikut meningkat. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 1 ditolak**.

- 2) Hasil pengujian regresi modal psikologi terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,981. Angka tersebut mengandung makna bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik modal psikologi pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 2 diterima.**
- 3) Hasil pengujian regresi pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior* ditemukan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,977. Angka tersebut mengandung makna bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin baik pemberdayaan yang dilakukan organisasi, maka *organizational citizenship behavior* akan ikut meningkat. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 3 diterima.**
- 4) Hasil pengujian regresi modal psikologi terhadap *organizational citizenship behavior* ditemukan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta negatif sebesar -0,625. Angka tersebut mengandung makna bahwa modal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin baik modal psikologi pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka *organizational citizenship behavior* ikut meningkat. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 4 diterima.**
- 5) Hasil pengujian regresi kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* ditemukan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta

positif sebesar 0,636. Angka tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin baik kepuasan kerja pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka *organizational citizenship behavior* pada juga akan ikut meningkat. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 5 diterima**.

## **4.6. Pembahasan**

### **4.6.1. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja**

Roesmidi (2006) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya member keberanian dan kesempatan pada individu untuk mengambil tanggung jawab perorangan guna meningkatkan dan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Karyawan sebuah organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya bantuan dari organisasi melalui pemberdayaan pegawai, maka dari itu pemberdayaan pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Martoyo, 2000).

Hasil penelitian analisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja telah diketahui berdasarkan hasil analisis persamaan I dihasilkan nilai *.Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini mengandung arti bahwa variabel pemberdayaan dan modal

psikologi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil pengujian regresi pemberdayaan terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil *Sig.*  $0,843 > 0,05$  dan Koefisien Beta negatif sebesar  $-0,015$ . Angka tersebut mengandung makna bahwa pemberdayaan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin baik pemberdayaan yang dilakukan organisasi, maka kepuasan kerja tidak ikut meningkat.

#### **4.6.2. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Walgito (2010) psikologis adalah ilmu tentang perilaku atau aktivitas-aktivitas individu. Perilaku atau aktivitas-aktivitas tersebut dalam pengertian luas yaitu perilaku yang tampak atau perilaku yang tidak tampak, demikian juga dengan aktivitas-aktivitas tersebut di samping aktivitas motorik juga termasuk aktivitas emosional. Tingkat psikologis dari karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai tersebut secara tidak langsung. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2015), dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian analisis pengaruh modal psikologi terhadap kepuasan kerja telah diketahui berdasarkan hasil analisis persamaan I dihasilkan nilai *.Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini mengandung arti bahwa variabel pemberdayaan dan modal psikologi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil pengujian regresi modal psikologi terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar  $0,981$ . Angka tersebut

mengandung makna bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik modal psikologi pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat.

#### **4.6.3. Pengaruh Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Wasistiono (2006) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pemberdayaan adalah membebaskan seseorang dari kendali yang kaku, dan member orang kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusan-keputusannya dan tindakan-tidakannya. Pemberdayaan secara langsung kepada karyawan akan berdampak pada kondisi organisasi secara langsung. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2006).

Hasil penelitian analisis pengaruh pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior* telah diketahui berdasarkan hasil analisis persamaan II dihasilkan nilai *.Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini mengandung arti bahwa variabel pemberdayaan, modal psikologi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu hasil pengujian regresi pemberdayaan terhadap *organizational citizenship behavior* ditemukan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,977. Angka tersebut mengandung makna bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin baik pemberdayaan yang dilakukan organisasi, maka *organizational citizenship behavior* akan ikut meningkat.

#### **4.6.4. Pengaruh Modal Psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Walgito (2010) menjelaskan bahwa dinamika psikologis merupakan suatu tenaga kekuatan yang terjadi pada diri manusia yang mempengaruhi mental atau psikisnya untuk mengalami perkembangan dan perubahan dalam tingkah lakunya sehari-hari baik itu dalam pikirannya, perasaannya maupun perbuatannya. Psikologis karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi organisasi secara menyeluruh. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian analisis pengaruh modal psikologi terhadap *organizational citizenship behavior* telah diketahui berdasarkan hasil analisis persamaan II dihasilkan nilai *.Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini mengandung arti bahwa variabel pemberdayaan, modal psikologi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu hasil pengujian regresi modal psikologi terhadap *organizational citizenship behavior* ditemukan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta negatif sebesar  $-0,625$ . Angka tersebut mengandung makna bahwa modal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

*organizational citizenship behavior*, semakin baik modal psikologi pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka *organizational citizenship behavior* ikut meningkat.

#### **4.6.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut As'ad (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja dari karyawan dapat mempengaruhi sistem organisasi, dengan begitu akan dapat berpengaruh terhadap organisasi. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai guru yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik.

Hasil penelitian analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* telah diketahui berdasarkan hasil analisis persamaan II dihasilkan nilai *.Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini mengandung arti bahwa variabel pemberdayaan, modal psikologi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu hasil pengujian regresi

kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* ditemukan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar 0,636. Angka tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin baik kepuasan kerja pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka *organizational citizenship behavior* pada juga akan ikut meningkat.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat memunculkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut telah dibuktikan dengan hasil *Sig.*  $0,843 > 0,05$  dan Koefisien Beta negatif sebesar  $-0,015$  yang mengandung makna bahwa pemberdayaan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin baik pemberdayaan yang dilakukan organisasi, maka kepuasan kerja tidak ikut meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut telah dibuktikan dengan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar  $0,981$ , yang membuktikan bahwa semakin baik modal psikologi pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat.
3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut telah dibuktikan dengan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar  $0,977$ , yang membuktikan bahwa semakin

baik pemberdayaan yang dilakukan organisasi, maka *organizational citizenship behavior* akan ikut meningkat.

4. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa modal psikologi tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut telah dibuktikan dengan hasil *Sig.*  $0,000 < 0,05$  dan Koefisien Beta negatif sebesar  $-0,625$ , yang membuktikan bahwa semakin baik modal psikologi pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka *organizational citizenship behavior* tidak ikut meningkat.
5. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut telah dibuktikan dengan hasil *Sig.*  $0,042 < 0,05$  dan Koefisien Beta positif sebesar  $0,636$ , yang membuktikan bahwa semakin baik kepuasan kerja pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka *organizational citizenship behavior* pada juga akan ikut meningkat.

## **5.2. Saran**

Dari hasil kesimpulan di atas dapat diberikan saran masukan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, telah mendapatkan hasil bahwa pemberdayaan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan aspek kepuasan kerja tidak dapat melalui pemberdayaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, telah mendapatkan hasil bahwa modal psikologi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut maka penulis dapat menyarankan kepada Kepala Satpol PP Kota Semarang untuk dapat meningkatkan aspek modal psikologi pegawai lebih baik lagi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, dengan begitu akan membantu meningkatkan kinerja pegawai untuk Satpol PP Kota Semarang.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, telah mendapatkan hasil bahwa pemberdayaan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari hasil tersebut maka penulis dapat menyarankan kepada Kepala Satpol PP Kota Semarang untuk dapat memberikan kontribusi kepada pegawai dalam membenahan sistem kerja dan memberikan kenyamanan lingkungan kerja pada pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbandi Rukminto, 2008. *Intervensi Komunitas Pengembangan. Masyarakat sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*. (Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada).
- Alfitri. 2011. *Community Development : Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Pustaka. Pelajar.
- Ancok, Djamaludin,dan Fuad Nashori Suroso, 2012. *Psikologi Islami*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. 1993. *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance*, dalam Schmitt, N. & Borman, W.C (editors). *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*., Edisi ke 2. Yogyakarta: BPF.
- Hansen dan Mowen. 2009. *Akuntansi Manajerial*, Buku 1 Edisi 8. Jakarta: Salemba. Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*., Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kartasasmita, G. 1996. *Pembangunan untuk Rakyat: Memadukan. Pertumbuhan dan Pemerataan*. Jakarta : CIDES.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth. Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy. Offset.

- Mangkunegara, Anwar, P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, A. H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP.
- Melani, T. dan Suhaji., 2012. *Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang)*. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA : Sage Publications, Inc.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Roesmidi dan Riza Risyanti, (2006). *Pemberdayaan Masyarakat*. Sumedang: Alqa Print Jatinangor.
- Ryff, C.D & Keyes, C.L.M, (1995). *The Structures of Psychological well being. Revisited*. Journal of Personality and Social Psychology.
- Sloat, K. C. M. 1999. *Organizational Citizenship: Does yaour Firm Inspire to be Good Citizenship Professional Safety*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suharto, Edi. (2010). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana. Indonesia : Jakarta.
- Tepeci, Mustapha. 2001. *The Effect of Personal Values, Organizational Culture, Person Organization Fit on Individual Outcomes in Restaurant Industry. A Thesis in Man-Environment Relations*. The Pennsylvania State University. The Graduate School of Hotel, Restaurant and Recreation Management.
- Walgito, Bimo. (2010). *Bimbingan dan Konseling Studi Karir*. Yogyakarta: Andi.
- Wrihatnolo dan Dwidjowijoto. (2007). *Manajemen Pemberdayaan*. Jakarta: Elex. Media Komputindo.
- Zubaedi. 2007. *Wacana Pembangunan Alternatif: Ragam Perspektif. Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz. Media).

## KUESIONER PENELITIAN

Penelitian dengan Judul:

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL PSIKOLOGI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI  
(Study Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang)**

Kepada Yth.

Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

Dengan Hormat,

Bersama ini saya:

Nama : Citra Puspita Dewi Lantasia  
Status : Mahasiswi Universitas Stikubank Semarang  
NIM. : 2042020032

Sedang mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pemberdayaan Dan Modal Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Study Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang)**”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/ Ibu atau Saudara/i dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bapak/ Ibu/ Sdr/ i lakukan berkaitan dengan apa yang Bapak/ Ibu atau Saudara/i rasakan terhadap pemberdayaan, modal psikologi, OCB dan kepuasan kerja.

Semoga partisipasi yang Bapak/ Ibu/ Sdr/ i berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan OCB. Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



**Citra Puspita Dewi Lantasia**  
NIM. 2042020032



### **PETUNJUK PENGISIAN**

- a. Memberi tanda silang ( X ) pada masing-masing pernyataan di bawah ini yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, Saudara/i pada jawaban yang tersedia.
- b. Apabila terdapat kekeliruan dalam menjawab, bisa dirubah dengan memberi tanda ( = ) pada jawaban yang salah, selanjutnya silahkan memberi tanda silang ( X ) pada jawaban yang sesuai.
- c. Nilai skor Indeks penilaian bilamana Bapak/Ibu, Saudara/i memberi jawaban pada pilihan :
  - a) Sangat Tidak Setuju = mempunyai nilai skor 1 ( STS )
  - b) Tidak Setuju = mempunyai nilai skor 2 ( TS )
  - c) Agak Tidak Setuju = mempunyai nilai 3 ( ATS )
  - d) Netral = mempunyai nilai skor 4 ( N )
  - e) Agak Setuju = mempunyai nilai skor 5 ( AS )
  - f) Setuju = mempunyai nilai skor 6 ( S )
  - g) Sangat Setuju = mempunyai nilai skor 7 ( SS )

### 1. Pemberdayaan

No	Pemberdayaan	STS	TS	CS	N	AS	S	SS
1	Pegawai memiliki akses tersendiri untuk dapat mengembangkan kemampuan pada organisasi							
2	Setiap pegawai memiliki hak untuk menerima otoritas organisasi sesuai jabatannya							
3	Pegawai memiliki hak untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh organisasi							
4	Setiap pegawai harus diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi							
5	Setiap pegawai harus dapat mengendalikan diri dalam menjalankan pekerjaannya pada organisasi							
6	Pegawai harus dapat mengendalikan dirinya sendiri							
7	Seluruh pegawai pada organisasi memiliki kedudukan yang setara antara atasan dengan bawahan							
8	Antar pegawai memiliki kedudukan yang sama rata							

### 2. Modal Psikologi

No	Modal Psikologi	STS	TS	CS	N	AS	S	SS
1	Seorang individu harus dapat menerima dirinya sendiri untuk meningkatkan sikap positif							
2	Setiap orang harus dapat menerima dirinya sendiri							
3	Setiap individu harus dapat menerima orang lain tanpa hanya melihat tampilan fisiknya							
4	Setiap orang harus memiliki pandangan positif kepada orang lain							
5	Kemampuan individu dapat diukur melalui pengendalian perilakunya terhadap orang lain							
6	Dalam diri setiap orang memiliki pengendalian atas dirinya sendiri							
7	Dalam menjalankan pekerjaan pegawai harus dapat beradaptasi dengan lingkungan							

No	Modal Psikologi	STS	TS	CS	N	AS	S	SS
	kerjanya							
8	Setiap orang akan memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekitar							
9	Setiap orang memiliki tujuan hidup untuk mengukur kontribusinya dalam sebuah organisasi							
10	Setiap individu pastinya memiliki tujuan dalam hidupnya							

### 3. Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	STS	TS	CS	N	AS	S	SS
1	Pegawai yang setia pada organisasi selalu mengutamakan kondisi organisasi atas dasar tanggung jawabnya							
2	Seorang pegawai harus memiliki kesetiaan terhadap organisasi							
3	Setiap pegawai dapat dinilai kemampuannya dari hasil pekerjaan yang dikerjakannya sebagai uraian kinerja							
4	Kemampuan pegawai harus dapat dimaksimalkan untuk organisasi							
5	Pegawai harus memiliki sifat jujur untuk memenuhi penilaian organisasi pada dirinya							
6	Pegawai yang memiliki kejujuran tinggi sangat dibutuhkan dalam organisasi							
7	Pegawai yang memiliki kreativitas lebih dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mengembangkan kemampuannya							
8	Pegawai dengan kreatifitas tinggi dalam meningkatkan kemampuannya							
9	Organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat menghormati oegawainya untuk menciptakan lingkungan organisasi yang efisien							
10	Kepmimpinan yang memberikan dorongan kuat kepada pegawai harus dipertahankan							

#### 4. *Organizational Citizenship Behavior*

No	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	STS	TS	CS	N	AS	S	SS
1	Pegawai harus dapat membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan pada organisasi							
2	Sesama rekan kerja harus saling membantu menyelesaikan pekerjaan							
3	Organisasi dapat berjalan sesuai visi dan misi juga karena adanya dukungan dari seluruh pegawai							
4	Organisasi memiliki kewajiban memberikan dukungan kepada pegawainya							
5	Organisasi harus dapat memberikan ekspektasi lebih kepada pegawai dengan kinerja tinggi							
6	Pegawai harus dapat memberikan hasil kinerja tinggi kepada organisasi							
7	Setiap pegawai harus membantu satu sama lain untuk dapat meringankan beban kerja pada pegawai lainnya							
8	Pegawai harus melakukan adaptasi dengan rekan kerja							
9	Untuk kelancaran kinerja organisasi pegawai harus meninggalkan sifat egois untuk masa depan organisasi							
10	Pegawai harus mengutamakan hasil kerja untuk memberikan kesan positif kepada organisasi							

## HASIL OLAH DATA

### Frequencies

Statistics					
		JK	USIA	PEND	LB
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0

JK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	49	70.0	70.0	70.0
	perempuan	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	12	17.1	17.1	17.1
	31 - 40 tahun	31	44.3	44.3	61.4
	41 - 50 tahun	20	28.6	28.6	90.0
	51 - 60 tahun	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

PEND					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	11	15.7	15.7	15.7
	D3	8	11.4	11.4	27.1
	S1	45	64.3	64.3	91.4
	S2	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

PEND					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	11	15.7	15.7	15.7
	D3	8	11.4	11.4	27.1

	S1	45	64.3	64.3	91.4
	S2	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

LB					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	15	21.4	21.4	21.4
	5 - 10 tahun	34	48.6	48.6	70.0
	10 - 15 tahun	10	14.3	14.3	84.3
	15 -20 tahun	7	10.0	10.0	94.3
	> 20 tahun	4	5.7	5.7	100.0
Total		70	100.0	100.0	

### Frequencies

Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		5.70	5.34	4.91	4.81	5.36	5.36	5.63	5.47
Median		6.00	5.50	5.00	5.00	5.00	5.00	6.00	6.00
Mode		6	6	5	5	6	6	6	6
Minimum		4	3	2	3	3	3	4	1
Maximum		7	7	7	7	7	7	7	7

### Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	8.6	8.6	8.6
	5	15	21.4	21.4	30.0
	6	43	61.4	61.4	91.4
	7	6	8.6	8.6	100.0
Total		70	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	14	20.0	20.0	22.9
	5	19	27.1	27.1	50.0

	6	28	40.0	40.0	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	1	1.4	1.4	2.9
	4	23	32.9	32.9	35.7
	5	25	35.7	35.7	71.4
	6	18	25.7	25.7	97.1
	7	2	2.9	2.9	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.7	5.7	5.7
	4	23	32.9	32.9	38.6
	5	26	37.1	37.1	75.7
	6	16	22.9	22.9	98.6
	7	1	1.4	1.4	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	13	18.6	18.6	20.0
	5	23	32.9	32.9	52.9
	6	26	37.1	37.1	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	13	18.6	18.6	21.4
	5	21	30.0	30.0	51.4

	6	26	37.1	37.1	88.6
	7	8	11.4	11.4	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	12.9	12.9	12.9
	5	15	21.4	21.4	34.3
	6	39	55.7	55.7	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	3	1	1.4	1.4	2.9
	4	12	17.1	17.1	20.0
	5	14	20.0	20.0	40.0
	6	33	47.1	47.1	87.1
	7	9	12.9	12.9	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

### Frequencies

Statistics											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		5.70	5.67	5.63	5.33	4.60	5.64	5.30	5.66	5.69	5.71
Median		6.00	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
Minimum		4	4	4	3	1	4	3	4	4	4
Maximum		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

### Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	11.4	11.4	11.4
	5	13	18.6	18.6	30.0
	6	41	58.6	58.6	88.6
	7	8	11.4	11.4	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	10.0	10.0	10.0
	5	16	22.9	22.9	32.9
	6	40	57.1	57.1	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	11.4	11.4	11.4
	5	17	24.3	24.3	35.7
	6	38	54.3	54.3	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	14	20.0	20.0	22.9
	5	20	28.6	28.6	51.4
	6	27	38.6	38.6	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.9	2.9	2.9
	2	5	7.1	7.1	10.0
	3	9	12.9	12.9	22.9
	4	12	17.1	17.1	40.0
	5	20	28.6	28.6	68.6
	6	19	27.1	27.1	95.7
	7	3	4.3	4.3	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

X2.6					
------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	12.9	12.9	12.9
	5	12	17.1	17.1	30.0
	6	44	62.9	62.9	92.9
	7	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	14	20.0	20.0	22.9
	5	21	30.0	30.0	52.9
	6	27	38.6	38.6	91.4
	7	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	11.4	11.4	11.4
	5	15	21.4	21.4	32.9
	6	40	57.1	57.1	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	10.0	10.0	10.0
	5	17	24.3	24.3	34.3
	6	37	52.9	52.9	87.1
	7	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	8.6	8.6	8.6
	5	16	22.9	22.9	31.4

	6	40	57.1	57.1	88.6
	7	8	11.4	11.4	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

### Frequencies

Statistics		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		5.66	5.29	5.73	5.63	5.81	5.33	5.36	5.61	5.66	5.76
Median		6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	5.00	5.50	6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Minimum		4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
Maximum		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

### Frequency Table

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	12.9	12.9	12.9
	5	14	20.0	20.0	32.9
	6	39	55.7	55.7	88.6
	7	8	11.4	11.4	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	15	21.4	21.4	24.3
	5	19	27.1	27.1	51.4
	6	29	41.4	41.4	92.9
	7	5	7.1	7.1	100.0
<b>Total</b>	70	100.0	100.0		

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	7.1	7.1	7.1
	5	17	24.3	24.3	31.4

	6	40	57.1	57.1	88.6
	7	8	11.4	11.4	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	12.9	12.9	12.9
	5	15	21.4	21.4	34.3
	6	39	55.7	55.7	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	7	10.0	10.0	11.4
	5	7	10.0	10.0	21.4
	6	44	62.9	62.9	84.3
	7	11	15.7	15.7	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	14	20.0	20.0	22.9
	5	20	28.6	28.6	51.4
	6	27	38.6	38.6	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	15	21.4	21.4	22.9
	5	19	27.1	27.1	50.0
	6	28	40.0	40.0	90.0
	7	7	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	12.9	12.9	12.9
	5	15	21.4	21.4	34.3
	6	40	57.1	57.1	91.4
	7	6	8.6	8.6	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Y1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	12.9	12.9	12.9
	5	12	17.1	17.1	30.0
	6	43	61.4	61.4	91.4
	7	6	8.6	8.6	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Y1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	7.1	7.1	7.1
	5	17	24.3	24.3	31.4
	6	38	54.3	54.3	85.7
	7	10	14.3	14.3	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

### Frequencies

Statistics											
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		5.71	5.31	4.69	5.33	5.63	5.33	4.77	5.31	5.80	5.90
Median		6.00	5.00	5.00	5.50	6.00	5.00	5.00	5.00	6.00	6.00
Mode		6	6	4	6	6	6	5	6	6	6
Minimum		4	3	2	3	4	3	2	3	3	3
Maximum		7	7	6	7	7	7	7	7	7	7

## Frequency Table

Y2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	10.0	10.0	10.0
	5	15	21.4	21.4	31.4
	6	39	55.7	55.7	87.1
	7	9	12.9	12.9	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	14	20.0	20.0	22.9
	5	20	28.6	28.6	51.4
	6	28	40.0	40.0	91.4
	7	6	8.6	8.6	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	2	2.9	2.9	7.1
	4	26	37.1	37.1	44.3
	5	22	31.4	31.4	75.7
	6	17	24.3	24.3	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	14	20.0	20.0	22.9
	5	19	27.1	27.1	50.0
	6	29	41.4	41.4	91.4
	7	6	8.6	8.6	100.0
	<b>Total</b>	70	100.0	100.0	

Y2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	12.9	12.9	12.9
	5	14	20.0	20.0	32.9
	6	41	58.6	58.6	91.4
	7	6	8.6	8.6	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Y2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	15	21.4	21.4	22.9
	5	20	28.6	28.6	51.4
	6	28	40.0	40.0	91.4
	7	6	8.6	8.6	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Y2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	4	5.7	5.7	7.1
	4	23	32.9	32.9	40.0
	5	25	35.7	35.7	75.7
	6	16	22.9	22.9	98.6
	7	1	1.4	1.4	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Y2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	14	20.0	20.0	22.9
	5	20	28.6	28.6	51.4
	6	28	40.0	40.0	91.4
	7	6	8.6	8.6	100.0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Y2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	7	10.0	10.0	11.4
	5	8	11.4	11.4	22.9
	6	43	61.4	61.4	84.3
	7	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	4	5.7	5.7	7.1
	5	8	11.4	11.4	18.6
	6	45	64.3	64.3	82.9
	7	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Factor Analysis

Communalities		
	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.539
X1.2	1.000	.767
X1.3	1.000	.435
X1.4	1.000	.527
X1.5	1.000	.780
X1.6	1.000	.764
X1.7	1.000	.680
X1.8	1.000	.260

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.753	59.418	59.418	4.753	59.418	59.418
2	1.178	14.722	74.139			
3	.941	11.759	85.898			
4	.698	8.723	94.621			

5	.263	3.289	97.910			
6	.070	.869	98.779			
7	.055	.682	99.460			
8	.043	.540	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrixa	
	Component 1
X1.1	.734
X1.2	.876
X1.3	.660
X1.4	.726
X1.5	.883
X1.6	.874
X1.7	.824
X1.8	.510

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.

a. 1 components  
extracted.

### Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.786
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	573.202
	df	28
	Sig.	<.001

Communalities		
	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.539
X1.2	1.000	.767
X1.3	1.000	.435
X1.4	1.000	.527
X1.5	1.000	.780
X1.6	1.000	.764
X1.7	1.000	.680
X1.8	1.000	.260

Extraction Method: Principal  
Component Analysis.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.753	59.418	59.418	4.753	59.418	59.418
2	1.178	14.722	74.139			
3	.941	11.759	85.898			
4	.698	8.723	94.621			
5	.263	3.289	97.910			
6	.070	.869	98.779			
7	.055	.682	99.460			
8	.043	.540	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrixa	
	Component
	1
X1.1	.734
X1.2	.876
X1.3	.660
X1.4	.726
X1.5	.883
X1.6	.874
X1.7	.824
X1.8	.510

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.

a. 1 components  
extracted.

### Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.884
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	987.910
	df	45
	Sig.	<.,001

Communalities		
	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.816
X2.2	1.000	.788

X2.3	1.000	.887
X2.4	1.000	.466
X2.5	1.000	.235
X2.6	1.000	.892
X2.7	1.000	.488
X2.8	1.000	.885
X2.9	1.000	.895
X2.10	1.000	.801
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.155	71.553	71.553	7.155	71.553	71.553
2	1.237	12.366	83.919			
3	.768	7.679	91.598			
4	.306	3.064	94.661			
5	.211	2.106	96.768			
6	.122	1.219	97.987			
7	.082	.817	98.804			
8	.050	.501	99.305			
9	.045	.451	99.755			
10	.024	.245	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

Component Matrixa	
	Component 1
X2.1	.904
X2.2	.888
X2.3	.942
X2.4	.682
X2.5	.485
X2.6	.945
X2.7	.699
X2.8	.941
X2.9	.946
X2.10	.895

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

### Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.895
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1075.488
	df	45
	Sig.	<.001
Communalities		
	Initial	Extraction
Y1.1	1.000	.798
Y1.2	1.000	.613
Y1.3	1.000	.694
Y1.4	1.000	.850
Y1.5	1.000	.322
Y1.6	1.000	.597
Y1.7	1.000	.663
Y1.8	1.000	.853
Y1.9	1.000	.832
Y1.10	1.000	.673
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.896	68.963	68.963	6.896	68.963	68.963
2	1.668	16.680	85.643			
3	.664	6.640	92.282			
4	.339	3.386	95.669			
5	.185	1.850	97.518			
6	.087	.867	98.385			
7	.069	.688	99.073			
8	.048	.475	99.548			
9	.030	.296	99.844			
10	.016	.156	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

Component Matrixa	
	Component
	1
Y1.1	.894
Y1.2	.783
Y1.3	.833
Y1.4	.922
Y1.5	.567
Y1.6	.773
Y1.7	.814
Y1.8	.924
Y1.9	.912
Y1.10	.821
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

#### Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.746
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1027.051
	df	45
	Sig.	<,001

Communalities		
	Initial	Extraction
Y2.1	1.000	.533
Y2.2	1.000	.845
Y2.3	1.000	.501
Y2.4	1.000	.827
Y2.5	1.000	.521
Y2.6	1.000	.823
Y2.7	1.000	.460
Y2.8	1.000	.871
Y2.9	1.000	.445
Y2.10	1.000	.441
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component
	1
Y2.1	.730
Y2.2	.919
Y2.3	.708
Y2.4	.909
Y2.5	.722
Y2.6	.907
Y2.7	.678
Y2.8	.933
Y2.9	.667
Y2.10	.664
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	8

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	5.70	.749	70
X1.2	5.34	1.006	70
X1.3	4.91	.944	70
X1.4	4.81	.906	70
X1.5	5.36	.948	70

X1.6	5.36	1.008	70
X1.7	5.63	.837	70
X1.8	5.47	1.113	70

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.89	27.059	.642	.883
X1.2	37.24	23.781	.798	.866
X1.3	37.67	26.166	.576	.888
X1.4	37.77	25.686	.666	.880
X1.5	37.23	24.179	.809	.866
X1.6	37.23	23.860	.787	.867
X1.7	36.96	25.636	.742	.874
X1.8	37.11	26.508	.426	.907

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.59	32.623	5.712	8

### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	5.70	.823	70
X2.2	5.67	.793	70
X2.3	5.63	.820	70

X2.4	5.33	1.003	70
X2.5	4.60	1.449	70
X2.6	5.64	.799	70
X2.7	5.30	.983	70
X2.8	5.66	.814	70
X2.9	5.69	.826	70
X2.10	5.71	.783	70

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	49.23	44.527	.842	.924
X2.2	49.26	44.976	.830	.924
X2.3	49.30	44.184	.880	.922
X2.4	49.60	44.533	.665	.932
X2.5	50.33	43.905	.440	.957
X2.6	49.29	44.381	.885	.922
X2.7	49.63	44.556	.680	.931
X2.8	49.27	44.230	.882	.922
X2.9	49.24	43.897	.901	.921
X2.10	49.21	45.011	.840	.924

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.93	54.444	7.379	10

### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	5.66	.849	70
Y1.2	5.29	.980	70
Y1.3	5.73	.760	70
Y1.4	5.63	.837	70
Y1.5	5.81	.873	70
Y1.6	5.33	1.003	70
Y1.7	5.36	.979	70
Y1.8	5.61	.822	70
Y1.9	5.66	.814	70
Y1.10	5.76	.788	70

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	50.17	41.622	.831	.938
Y1.2	50.54	40.802	.773	.941
Y1.3	50.10	43.309	.756	.941
Y1.4	50.20	41.409	.867	.936
Y1.5	50.01	44.565	.525	.951
Y1.6	50.50	40.717	.760	.942
Y1.7	50.47	40.427	.809	.939
Y1.8	50.21	41.562	.869	.936
Y1.9	50.17	41.796	.854	.937
Y1.10	50.07	43.024	.755	.941

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.83	51.448	7.173	10

### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	5.71	.819	70
Y2.2	5.31	.986	70
Y2.3	4.69	1.015	70
Y2.4	5.33	.989	70
Y2.5	5.63	.820	70
Y2.6	5.33	.959	70
Y2.7	4.77	.966	70
Y2.8	5.31	.986	70
Y2.9	5.80	.878	70
Y2.10	5.90	.801	70

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	48.07	44.966	.674	.928
Y2.2	48.47	40.977	.879	.917
Y2.3	49.10	43.251	.656	.929
Y2.4	48.46	41.121	.863	.918
Y2.5	48.16	45.091	.661	.928
Y2.6	48.46	41.469	.863	.918
Y2.7	49.01	44.072	.627	.930
Y2.8	48.47	40.804	.894	.916
Y2.9	47.99	45.232	.596	.931
Y2.10	47.89	45.900	.599	.931

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.79	53.040	7.283	10

### Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	RATA X2, RATA X1b	Enter
a. Dependent Variable: RATA Y1		
b. All requested variables entered.		

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973a	.946	.945	.1687
a. Predictors: (Constant), RATA X2, RATA X1				

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.593	2	16.797	590.381	<.001b
	Residual	1.906	67	.028		
	Total	35.499	69			
a. Dependent Variable: RATA Y1						
b. Predictors: (Constant), RATA X2, RATA X1						

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.242	.158		1.535	.129
	RATA X1	.301	.058	.300	5.161	<.001
	RATA X2	.681	.056	.700	12.057	<.001
a. Dependent Variable: RATA Y1						

## Regression

Variables Entered/Removeda			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RATA Y1, RATA X1, RATA X2b		Enter
a. Dependent Variable: RATA Y2			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978a	.956	.954	.1554

a. Predictors: (Constant), RATA Y1, RATA X1, RATA X2

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.004	3	11.668	483.199	<.001b
	Residual	1.594	66	.024		
	Total	36.598	69			

a. Dependent Variable: RATA Y2  
b. Predictors: (Constant), RATA Y1, RATA X1, RATA X2

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.036	.148		-.244	.808
	RATA X1	.705	.064	.691	11.090	<.001
	RATA X2	-.594	.093	-.602	-6.420	<.001
	RATA Y1	.883	.113	.870	7.844	<.001

a. Dependent Variable: RATA Y2

## Matrix

Run MATRIX procedure:

Error # 61 in column 20. Text: bootstrp.sav

The filename is not valid.

Execution of this command stops.

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

Preacher And Hayes (2004) SPSS Script For Simple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y RATA Y2

X RATA1  
M RATA1

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

Mean	SD	RATAY2	RATA1	RATA1
RATAY2	5,3786	,7283	1,0000	,9570 ,9195
RATA1	5,3232	,7140	,9570	1,0000 ,9109
RATA1	5,5829	,7173	,9195	,9109 1,0000

SAMPLE SIZE

70

DIRECT And TOTAL EFFECTS

Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	,9762	,0359	27,2032 ,0000
b(MX)	,9152	,0503	18,2075 ,0000
b(YM.X)	,2850	,0800	3,5643 ,0007
b(YX.M)	,7154	,0803	8,9037 ,0000

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,2609	,0747	,1145 ,4072	3,4928	,0005

BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT

Data	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI
Effect	,2609	,2646	,0993	,0769 ,4689	,0306	,5377

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES

1000

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY  
INDIRECT EFFECT:

,8321

\*\*\*\*\* NOTES

\*\*\*\*\*

----- END MATRIX -----

**Matrix**

Run MATRIX procedure:

Error # 61 in column 20. Text: bootstrp.sav

The filename is not valid.

Execution of this command stops.

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

Preacher And Hayes (2004) SPSS Script For Simple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y RATAY2  
X RATA2  
M RATAY1

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

Mean	SD	RATAY2	RATA2	RATAY1	
RATAY2	5,3786	,7283	1,0000	,8371	,9195
RATA2	5,4929	,7379	,8371	1,0000	,9617
RATAY1	5,5829	,7173	,9195	,9617	1,0000

SAMPLE SIZE

70

DIRECT And TOTAL EFFECTS

Coeff	s.e.	t	Sig(two)	
b(YX)	,8263	,0655	12,6191	,0000
b(MX)	,9349	,0323	28,9515	,0000
b(YM.X)	1,5486	,1599	9,6845	,0000
b(YX.M)	-,6215	,1554	-3,9985	,0002

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)	
Effect	1,4478	,1577	1,1386	1,7569	9,1793	,0000

BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT

Data	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI	
Effect	1,4478	1,4496	,1636	1,1569	1,8004	1,0716	1,9101

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES

1000

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY  
INDIRECT EFFECT:

,6710

\*\*\*\*\* NOTES  
\*\*\*\*\*

----- END MATRIX -----



**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME TURNITIN**

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT Perpustakaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : Citra Puspita Dewi Lantasia  
NIM : 20.42.02.0032  
Program Studi : S2 Manajemen

Menerangkan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah *Lolos Cek Plagiarisme Turnitin* dengan judul Skripsi/Tesis **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Study Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang)**. Surat keterangan ini digunakan sebagai salah satu syarat mendaftar sidang ujian skripsi / tesis dan dilampiri dengan **hasil cetak** cek plagiarisme.

Telah dicek oleh :

(FAHMI AKBAR, S.IIP)

Catatan:

- 1.Surat keterangan ini sah bila ada stempel perpustakaan
- 2.kehilangan surat keterangan ini dikenakan denda

UPT PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS STIKUBANK ( UNISBANK ) SEMARANG  
Kepala UPT,



FARIDA SRI ENDARYANI, S.I.PUST.

**Untuk Mahasiswa**



ABSTRAK\_CITRA\_PUSPITA\_DEWI\_2042020032\_220722\_K

ORIGINALITY REPORT

<b>25%</b>	<b>26%</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repo.unr.ac.id</b> Internet Source	<b>10%</b>
	<b>Submitted to Udayana University</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repository.stie-mce.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>etd.unsyiah.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>ejournal.iainbukittinggi.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>garuda.ristekbrin.go.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>7</b>	<b>mafiadoc.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>8</b>	<b>Qingsong Zhu, Ruiting Tan, Ping Wang. "The Relation of Career Adaptability to Values Realization Degree and Organizational Citizenship Behavior", IOS Press, 2020</b> Publications	<b>2%</b>





## BAB1\_CITRA\_PUSPITA\_DEWI\_2042020032\_220722\_K

## ORIGINALITY REPORT

**19%**

SIMILARITY INDEX

**12%**

INTERNET SOURCES

**4%**

PUBLICATIONS

**18%**

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Semarang Student Paper	5%
2	es.scribd.com Internet Source	3%
3	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	3%
4	eprints.undip.ac.id Internet Source	2%
5	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
6	distribusi.unram.ac.id Internet Source	2%
7	123dok.com Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

UNIVERSITAS  
**STIKUBANK**  
DIGITAL YOUTH ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY

UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PERPUSTAKAAN



## TESIS\_CITRA\_BAB\_I\_-\_V\_210722

## ORIGINALITY REPORT

**21%**

SIMILARITY INDEX

**12%**

INTERNET SOURCES

**7%**

PUBLICATIONS

**28%**

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

	Submitted to Universitas Semarang Student Paper	9%
	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	5%
	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
	www.gunadarma.ac.id Internet Source	2%
	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude listography

Exclude matches

UNIVERSITAS  
**STIKUBANK**  
DIGITAL YOUTH ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY

UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PERPUSTAKAAN

Dear author (s),

This is to inform you that manuscript entitled:

**“The Influence of Empowerment and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior, Mediated by Job Satisfaction”**

By author(s)

<sup>1)</sup>Citra Puspita Dewi Lantasia <sup>2)</sup> Alimuddin Rizal

<sup>1) 2)</sup>Universitas STIKUBANK Semarang

**has passed** two reviewers with the details in the following:

**[REVIEW RESULTS]**

**Double-blind review form (First reviewer)**

Thank you for agreeing to be a reviewer. We are keen to ensuring a high standard of articles published in European –American Journals, and the manuscript that is being sent to you has been submitted after a first selection process based on the agreement of the Associate Editors. In general, the standard of manuscripts forwarded to me after the vetting is good. To this end, we would be grateful if you would, wherever possible, provide constructive feedback to enable the author(s) improve the manuscript before publication.

Please complete the table below and rate the article on the issues described. As with all double-blind review

Please rate the following(5=excellent, 1= poor)		1	2	3	4	5
1	Appropriateness of the abstract as a description of study				*	
2	Relevance and clarity of the table and figure					*
3	Appropriateness of Methodology					*
4	Standard of English				*	
5	Relevant of the theme with the contain					*
6	Discussion and conclusion				*	
7	Reference list and footnote				*	
8	Relevance of the contribution to knowledge				*	

Decision regarding the paper

- (\*) Accept the paper in its current format
- ( ) Accept the paper with minor changes
- ( ) Resubmit with the major changes
- ( ) Decline the submission

**Comments:**

This paper is well organized and followed the manuscript guidelines of the journal to a large extent. The introduction section is good and shows the importance of the study. Literature review is adequate. Outcomes of the study are consistent with the findings. The approach used is praiseworthy. In my opinion, it should be published with no revision although implication to the research needs to be explicit.

## [REVIEW RESULTS]

### Double-blind review form (Second reviewer)

Thank you for agreeing to be a reviewer. We are keen to ensure a high standard of articles for European –American Journals and the manuscript that is being sent to you has been submitted after a first selection process based on the agreement of the Associate Editors. In general the standard of manuscripts forwarded to me after the vetting is good. To this end we would be grateful if you would, wherever possible, provide constructive feedback to enable the author improve the manuscript before publication.

Please complete the table below and rate the article on the issues described. As with all double-blind reviewing, any comments you make will be passed to the authors on an anonymous basis.

Please rate the following(5=excellent, 1= poor)		1	2	3	4	5
1	Appropriateness of the abstract as a description of study				*	
2	Relevance and clarity of the table and figure					*
3	Appropriateness of Methodology				*	
4	Standard of English				*	
5	Relevant of the theme with the contain				*	
6	Discussion and conclusion					*
7	Reference list and footnote				*	
8	Relevance of the contribution to knowledge					*

Decision regarding the paper

- (\*) Accept the paper in its current format
- ( ) Accept the paper with minor changes
- ( ) Resubmit with the major changes
- ( ) Decline the submission

### Comments:

I have now looked at the paper. The abstract, key words are OK. The paper is relevant to the theme of the journal and will contribute to academic debate. The paper is well structured and the APPROACH used for the study are sound. In my opinion, the subject matter of research problem is highly appreciable. It will surely make a contribution to the relevant field of research. The presentation of thoughts in the paper is notable. The paper should be published with no significant revision.

## [DECISION]

Based on the review results, manuscript entitled, **“The Influence of Empowerment and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior, Mediated by Job Satisfaction”** is accepted for publication in **“Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)** and will be published in Volume 5, No. 3, August 2022.

Warmest Regards,



Muhammad Ridwan, Ph.D (cand.) Director  
Budapest International Research and Critics University  
Researcher ID: S-7238-2016 (Thomson Reuters, Web of Science)  
Scopus ID : 57208655313  
URL : <http://www.researchid.com/rid/S-7238-2016>  
ORCHID : <http://orcid.org/0000-0002-5538-6495>



# PEMERINTAH KOTA SEMARANG

## SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Pemuda No.148 Telp (024) 3513366 – 3515871 Fax. (024) 3542522 Telex 22605 Semarang - 50132

Perc. Kota Sm

### SURAT IZIN BELAJAR

Nomor: E/1801/800/IV/2021

Berdasarkan surat rekomendasi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Nomor 800/493/2021 Tanggal 1 April 2021 diberikan izin belajar kepada :

Nama	: CITRA PUSPITA DEWI LANTASIA, S.STP
NIP	: 199406262016092001
Pangkat/ Gol.Ruang	: Penata Muda Tingkat I / III/b
Pendidikan	: D-IV PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN
Jabatan	: Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
Unit Kerja/ OPD	: Satuan Polisi Pamong Praja

untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana (S-2) Magister Manajemen, Fakultas Manajemen, Universitas Stikubank Semarang dengan ketentuan :

1. Pendidikan diselenggarakan oleh lembaga yang telah terakreditasi dan yang menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Kegiatan pendidikan dilaksanakan diluar jam kerja dan tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan serta bukan kelas jauh dan atau kelas Sabtu-Minggu;
3. Biaya pendidikan ditanggung sepenuhnya oleh PNS yang bersangkutan;
4. Setelah menyelesaikan pendidikan, PNS yang bersangkutan tidak akan menuntut kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
5. Izin belajar ini dinyatakan tidak berlaku apabila :
  - a. Proses belajar mengajar yang ditempuh oleh yang bersangkutan ternyata melanggar ketentuan standar dan norma akademik berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - b. Di kemudian hari terbukti ijazah diperoleh melalui cara yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian Surat Izin Belajar ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 22 April 2021

An. WALIKOTA SEMARANG

Sekretaris Daerah



Ir. Iswar Aminuddin, M.T.

### Tembusan :

1. Walikota Semarang (sebagai laporan);
2. Wakil Walikota Semarang;
3. Kepala Badan Kepegawaiaan, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang;
4. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja.

