

PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Nur Zaman

Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
n.zamankb@gmail.com

Endang Tjahjaningsih

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang
e.cahyaningsih@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh modal psikologis dan *organizational citizenship behavior*, studi pada pembantu pembina keluarga berencana desa di Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana, Kabupaten Batang, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini termasuk dalam metode *purposive sampling* yaitu untuk setiap orang yang memiliki masa kerja antara 5 sampai 20 tahun. Ada 133 orang, dan hanya 115 orang sebagai sampelnya. Pengukuran respon instrumen dengan menggunakan *skala likert 7* (tujuh) sebagai alternatif respon. Instrumen uji dengan menggunakan uji *validitas* dan *reliabilitas*, uji model dengan menggunakan koefisien determinasi dan uji F (*Goodness of Fit*). Uji hipotesis dilakukan pada penelitian dengan menggunakan uji t dengan distribusi frekuensi sampai tingkat signifikansi (α) 5%. Hasil penelitian menunjukkan beberapa perubahan dari variabel modal psikologis, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja dapat dilakukan oleh pembantu pembina keluarga berencana desa. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa modal psikologis dan OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat memediasi modal psikologis dan OCB terhadap pembantu pembina keluarga berencana desa dalam Pemberdayaan Perempuan dan Kinerja Keluarga Berencana.

Kata Kunci: Modal psikologis, OCB, Kepuasan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of the research is for analyzing an influence of psychological capital and organizational citizenship behavior, studies at Family Planning Educator of Village in Office of Women Empowerment and Family Planning, Batang District, Central Java Province. The research belongs to purposive sampling method it is for every people that have period about 5 to 20 years in their work. There are 133 people, and just 115 persons as the sample. Measurement of the instrument response by using likert scale 7 (seven) as an alternative of the respond. The instrument of the test by using validity and reliability test, model test by using determination coefficient and F test (Goodness of Fit). The hypothesis test is in the research by using t test with frequency distribution to significance level (α) 5%. The result showed several changes from the variable of psychological capital, organizational citizenship behavior (OCB) and job satisfaction can be done by Family Planning Founder of Village performance in the model. The result of hipotesis test showed that the psychological capital and OCB have a positif influence and significant to the performance of employees, thus satisfaction job can mediate psychological and OCB to ward Family Planning Educator of Village in Office of Women Empowerment and Family Planning performance, but direct influence was stronger.

Keywords : Psychological capital, OCB, Job Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Salah satu ukuran kinerja pegawai adalah kemampuan

intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Fenomena yang terjadi dalam program pengendalian penduduk adalah

adanya berbagai perubahan, baik sosial maupun politik di dalam negeri serta pengaruh perubahan dan globalisasi yang menuntut perubahan kebijakan Program KB Nasional. Pelaksanaan tugas Penyuluh KB di lapangan pada dasarnya berperan besar baik sebagai pelaksana, pengelola, maupun dalam batas-batas tertentu bertindak sebagai penggerak masyarakat. Perubahan dalam reposisi peran tersebut pada intinya menyangkut pergeseran peran Penyuluh KB yang selama ini bertindak sebagai manajer dan pelaksana program ke arah peran yang lebih menonjol yaitu petugas lapangan sebagai pemimpin dan penggerak program di lapangan.

Tujuan Program Keluarga Berencana adalah untuk menurunkan Total *Fertility Rate* dari 2,5 (SDKI 2012) menjadi 2.1 pada tahun 2015 (BPPKB, 2015). Namun pada kenyataannya sampai dengan akhir tahun 2015 TFR tingkat nasional masih stagnan di kisaran 2,5. Sedangkan untuk kabupaten Batang justru ada kenaikan dari tahun 2012 sebesar 2,3 menjadi 2,53 pada tahun 2015 (BPPKB, 2015). Artinya ada kenaikan TFR yang cukup signifikan. Pasangan Usia Subur (PUS) dan yang menjadi peserta KB aktif hanya 134.510 dari yang ditargetkan sebesar 141.493 keluarga atau baru mencapai 95,06% (BPPKB, 2015).

Kinerja Pembantu Pembina KB Desa (PPKBD) menjadi sorotan dalam beberapa tahun belakangan, fenomena yang terjadi di Kabupaten Batang adalah penurunan kinerja PPKBD yang berkaitan dengan pencapaian target yang diberikan oleh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang. Banyak dikeluhkan atasan langsung Penyuluh KB yaitu semakin sulitnya untuk diajak melakukan konseling kepada warga masyarakat yang menjadi tugas pokok dari PPKBD dan beberapa sulit untuk ditemui karena beberapa alasan tertentu, beberapa laporan bulanan yang menjadi tanggung jawab PPKBD sering telat dan tidak dilaporkan, kurang ada pendampingan kelompok kegiatan Bina Keluarga yang juga menjadi salah satu tugas pokok PPKBD (BPPKB, 2015).

Penelitian Pratiwi (2015) menunjukkan bahwa Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Sukiman (2015) menunjukkan bahwa Modal psikologi tidak berpengaruh terhadap ke-

puasan kerja pegawai BPTIKP Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. Penelitian Padilah (2014) menunjukkan *Organizational OCB* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan hasil penelitian Triyanto dan Santosa (2009) menunjukkan bahwa hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan antara OCB dan Kepuasan Kerja.

Liwarto dan Kurniawan (2015) menunjukkan bahwa Modal psikologi (*PsyCap*) berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Sedangkan penelitian Murdiono (2014) menunjukkan bahwa Modal psikologi (*PsyCap*) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan fenomena dan riset gap tersebut maka rumusan masalah adalah "Bagaimanakah Pengaruh Modal Psikologi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa Dimediasi Oleh kepuasan kerja pada Pembantu Pembina KB Desa di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh modal psikologi, pengaruh *OCB* terhadap kepuasan kerja, pengaruh modal psikologi, pengaruh *OCB*, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan pengaruh *OCB* terhadap kinerja Pembantu Pembina KB Desa di Kabupaten Batang dimediasi oleh kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti seperti kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Kualitas kerja dinilai dari tanggung jawab dan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sedangkan kuantitas kerja dapat dinilai dari target capaian kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sedangkan efisiensi kerja dinilai dari kecepatan dalam penyelesaian tugas dan inisiatif dalam penyelesaian tugas. Menurut Minner (1999) kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan seorang individu

sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Setiap harapan dari tiap individu dinilai berdasarkan peran. Jika peran yang dimainkan seseorang individu tidak diketahui dengan jelas atau nampak samar, maka setiap individu tidak akan mengetahui secara persis apa yang diharapkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam mewujudkan tujuan institusi atau organisasi. Kepuasan kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan maupun semangat kerja dari masing-masing karyawan. Menurut Luthans (1995) kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Luthans membagi kepuasan kerja dalam tiga dimensi yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan respon terhadap situasi kerja misalnya puas dalam bekerja, bekerja dengan baik.
2. Kepuasan kerja berkaitan dengan perolehan hasil yang seimbang misalnya prestasi yang dihargai, ketelitian dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja tercermin dalam sikap, misalnya bekerja dengan baik, bekerja sesuai keahlian, pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan, bekerja sesuai dengan pendidikan.

Modal Psikologi

Psychological Capital (Modal Psikologi) lebih dikenal dengan istilah *PsyCap*, merupakan gabungan konsep *human capital* (O'Leary et al, dalam Avolio & Luthans, 2005) dan *social capital* (Adler & Kwon, 2002, dalam Avolio & Luthans, 2005). Konsep *PsyCap* dalam level individu, bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan kinerja individu. Dalam level organisasi mendorong organisasi memperoleh keuntungan kompetitif melalui investasi / pengembangan kinerja karyawan (Luthans, & Avolio, 2003; Luthans et al, 2006, dalam Avolio & Luthans, 2005). Kunci utama *PsyCap* antara lain: (1) didasarkan atas paradigma psikologi positif

(pentingnya semangat positif dan kekuatan / daya juang manusia), (2) termasuk di dalamnya keadaan psikologis berdasarkan perilaku organisasi positif, (3) melampaui *human capital* dan *social capital*. (4) melibatkan investasi dan pengembangan untuk kembali menghasilkan peningkatan kinerja dan menghasilkan keunggulan kompetitif. (Avolio & Luthans, 2005).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB atau perilaku *extrarole* atau kewarganegaraan organisasional sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar tahun 90'an dengan dasar teori disposisi/ kepribadian dan sikap kerja. Menurut Luthans (2006) menjabarkan dasar kepribadian *OCB* merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh – sungguh, sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam *OCB* untuk membalas tindakan organisasi. Menurut Organ dalam Sumantri (2011) : *OCB* sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi – fungsi organisasi.

Hubungan Antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja

Penelitian Avey, et al., (2011), Cetin (2011) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara modal psikologi dan kepuasan kerja. Youssef dan Luthans (2007) melakukan penelitian untuk mengetahui efek dari penerapan *Positive Organizational Behavior (POB)* di dunia kerja dan menemukan bahwa POB yang diwakili tiga karakter yang ada dalam psikologi (yaitu *hope, optimism dan resiliency*) memiliki hubungan dengan perilaku kerja yang diinginkan (yaitu performa kerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja serta komitmen organisasi). Luthans et al, (2007) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat semakin ditingkatkan ke

tika *hope* diikuti oleh *optimism* dan *self efficacy*. Berdasarkan logika seseorang yang mempunyai modal psikologi yang tinggi akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi pula.

H1: Modal psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan OCB dengan Kepuasan Kerja

Bowler & Brass (2003) menguji efek atas *social network ties* pada *performance* dan penerimaan *interpersonal citizenship behavior (ICB)* yang didefinisikan sebagai pendamping yang meliputi perasaan karyawan terhadap karyawan lain yang dimasukkan ke dalam *job description*. *Interpersonal citizenship behavior (ICB)* merupakan salah satu bentuk nilai dari *OCB* terhadap organisasi. Penelitian yang lalu telah menghubungkan *interpersonal citizenship behavior (ICB)* dengan atribut individual seperti kepuasan dan komitmen pada organisasi Secara logika seseorang yang mempunyai jiwa kerja *extra role* yang tinggi juga akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi pula.

H2: *OCB* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Modal Psikologi dengan Kinerja.

Hasil penelitian Fey dan Denison (2000) menyimpulkan bahwa modal psikologi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan berkaitan dengan modal psikologi adalah : (1) modal psikologi yang kuat membantu kinerja karena menciptakan lingkungan yang luar biasa dalam diri para pegawai (2) modal psikologi yang kuat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan dapat mekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Berdasarkan logika seseorang yang mempunyai modal psikologi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

H3: Modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan OCB dengan Kinerja

Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, berpartisipasi aktif, memberikan saran serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Menurut Robbins dan Judge dalam Palupi (2013), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *OCB* yang baik, akan memiliki Kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Penelitian dan Rozak (2013) juga menyimpulkan bahwa *OCB* mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Secara logika seseorang yang mempunyai jiwa kerja *extra role* yang tinggi juga akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

H4: *OCB* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Secara logika seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan seorang karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Jika pegawai merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan sehingga akan meningkatkan kinerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Nursiah, 2004). Brahmasari dan Suprayitno (2009) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dan penelitian Pratiwi (2015) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

H5 : Kepuasan kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Modal Psikologi dengan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Modal psikologi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Psikologi yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robbins, 1996). Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015) menyatakan bahwa uji mediasi pengaruh modal psikologi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai.

H6: Modal Psikologi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja.

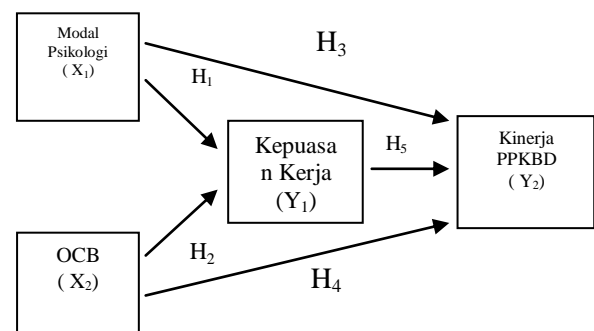
Hubungan OCB dengan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung dan *eksplisit* mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (Organ *et al*, 2008). Pencapaian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi tujuan organisasi tentu tidak terlepas dari kinerja pegawai itu sendiri. Arinto (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi dari pengaruh OCB terhadap kepuasan kerja.

H7: OCB Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dijabarkan dengan model grafis sebagai berikut:

Gambar 3.1
Model Grafis



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pembantu Pembina KB Desa Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang yang berjumlah 254 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan tertentu dengan menggunakan kriteria. Kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel ini adalah Pembantu Pembina KB Desa Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang yang memiliki masa kerja antara 5 sampai 20 tahun. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 133 *responden*.

Teknik Analisis Data

Pengujian Kelayakan Instrumen Penelitian

a. Validitas

Uji *Validitas* digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu alat ukur (kuesioner). Kuesioner dikatakan *valid*, jika pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Untuk menguji *validitas* ini digunakan dengan tehnik Analisa Faktor (*construct Validity*). Jika nilai KMO > 0,5 dan Bartlett's test > 0,05 maka kecukupan sampel terpenuhi, dan jika masing-masing butir pertanyaan memiliki nilai *loading* faktor yang lebih besar dari 0,4 maka dinyatakan *valid* dan penelitian dapat dilanjutkan.

b. Reliabilitas

Uji *reliabilitas* ini merupakan uji kehandalan yang berguna untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Untuk mengetahui apakah pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama, maka dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah dengan metode interval konsistensi yang menggunakan *Koefisien Cronbach Alpha*. Kriteria yang disyaratkan sebagai instrument yang handal atau reliabel adalah *Koefisien Cronbach Alpha* tidak kurang dari 0,7 (Ghozali, 2006).

Analisis Regresi Berganda

Model *analisis regresi* adalah sebagai berikut :

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

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

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Kinerja PPKBD

X_1 = Modal Psikologi

X_2 = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Konstanta

β_{1-5} = Koefisien Variabel independent

e = *Error*

Uji Model

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted r square*) / R^2 pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2006). Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel terikatnya dan variabel bebas yang mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel terikatnya. Besaran R^2 yang dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kesesuaian model (*goodness of fit*) garis regresi. Secara verbal R^2 mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi Y yang dijelaskan oleh model regresi.

Uji F

Untuk menguji kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya dengan melihat tingkat signifikan (F). Kriteria uji yang ditetapkan adalah $\text{Sig F} < 0,05$, artinya seluruh variabel bebas yang diuji ke dalam model mampu menjelaskan variabel terikatnya. $\text{Sig F} > 0,05$, artinya seluruh variabel bebas yang diuji ke dalam model kurang mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Pengujian dengan melihat kesalahan maksimum hasil pengujian, jika kesalahan maksimumnya (Sig) kurang dari 5% maka hipotesa yang diuji dapat diterima.

Uji Efek Mediasi

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi (*intervening*) didalam penelitian ini mengguna

kan jalur path (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari *analisis regresi berganda*. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori dan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur dengan menggunakan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Ghozali, 2006).

Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*). Hubungan tidak langsung terjadi apabila ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut dengan menentukan hasil perkalian antara nilai *standarized variabel* independen ke variabel mediasi dengan variabel mediasi ke variabel dependen. Apabila koefisien path regresi hasil perhitungan secara langsung lebih besar dari perhitungan tidak langsung (menggunakan mediasi) maka dapat dikatakan bahwa hubungannya adalah hubungan langsung, begitu sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu tanggapan *responden* terhadap 59 item pernyataan kuesioner. Disebarkan angket sebanyak 133 untuk dijawab langsung dan dikembalikan. Jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 119, setelah dilakukan penelitian kelengkapan dan keabsahannya, 4 kuesioner yang dianggap tidak layak sebagai sampel penelitian, hanya 115 kuesioner yang sah dan dapat diolah lebih lanjut.

Berdasarkan jenis kelamin, *responden* ter banyak adalah perempuan yaitu sebanyak 101 orang atau (87,8%), sedang jumlah *responden* laki-laki sebanyak 14 orang atau (12,2%).

Usia *responden* terbesar 54 *responden* (47,0%) berumur antara 41- 50 tahun. Status perkawinan sebgaiian besar status kawin 108 orang atau (93,9%). Tingkat pendidikan *responden* ter banyak pendidikan akhir SLTA yaitu 59 orang atau (51,3%). Masa kerja terbanyak memiliki masa kerja antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 64 orang atau (55,7%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel modal psikologi mempunyai KMO sebesar 0.857, *loading factor* > 0,4. maka dapat disimpulkan bahwa dari 16 butir *pernyataan* kuesioner semua memenuhi *validitas* dan penelitian dapat dilanjutkan. KMO variabel *OCB* sebesar 0.721, dan *loading factor* > 0,4, artinya 17 butir pernyataan kuesioner semua memenuhi *validitas* dan penelitian dapat dilanjutkan. KMO variabel kepuasan kerja sebesar 0.786, *loading factor* > 0,4, artinya 15 butir pernyataan memenuhi *validitas* dan penelitian dapat dilanjutkan. KMO variabel kinerja sebesar 0.676, *loading factor* > 0,4, artinya 11 butir pernyataan kuesioner memenuhi *validitas* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Berdasarkan Uji *reliabilitas* variabel modal psikologi menunjukkan nilai sebesar 0,910, variabel *OCB* sebesar 0,913, variabel kepuasan kerja sebesar 0,868, dan variabel kinerja sebesar 0,831. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7, dengan demikian keseluruhan variabel yang diteliti adalah reliabel

HASIL PENELITIAN.

Hasil uji Regresi ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	Variabel Dependent	Variabel Independent	Koefisien	Sig
Persamaan I				
1	Kepuasan Kerja	Modal psikologi	0.543	0.000
		<i>OCB</i>	0.334	0.000
	Adj.R ²	: 0.673		
	Uji F	: 118,429		0.000 ^a

Persamaan II				
2	Kinerja Pegawai	Modal psikologi	0.244	0.039
		(<i>OCB</i>)	0.307	0.004
		Kepuasan Kerja	0.243	0.036
	Adj.R ²	: 0.518		
	Uji F	: 41.869		0.000 ^a

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Uji Model

Koefisien Determinasi

Berdasar Tabel 1, besarnya *adjusted R square* persamaan I adalah 0.637 hal ini berarti 63,7% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi modal psikologi dan *OCB* sedang kan sisanya 32,3 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model penelitian ini. Besarnya *adjusted R square* persamaan II adalah 0.518 hal ini berarti 51.8% variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi modal psikologi, *OCB* dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 48.2% dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model penelitian ini

Uji Hipotesis

Uji t

Hipotesis 1 (H1) : Modal psikologi ber pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 0.543 bertanda positif dengan sig. 0.000 maka hipotesis 1 di nyatakan diterima, artinya modal psikologi ber pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2 (H2) : *OCB* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil peng ujian menunjukkan bahwa nilai *beta standar dized coefficients* sebesar 0.334 bertanda positif dengan sig. 0.000 maka hipotesis 2 dinyatakan diterima, artinya *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3 (H3) : Modal psikologi ber pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil peng ujian menunjukkan bahwa nilai *beta standar dized coefficients* sebesar 0.244 bertanda positif

dengan sig. 0.039 maka hipotesis 3 dinyatakan diterima, artinya modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 4 (H4) : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 0.307 bertanda positif dengan sig. 0.004 maka hipotesis 4 dinyatakan diterima, artinya *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 5 (H5) : Kepuasan kerja ber pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil peng ujian menunjukkan bahwa nilai *beta standar dized coefficients* sebesar 0.243 bertanda positif dengan sig. 0.036 maka hipotesis 5 dinyatakan terima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 6 (H6) : Modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil pegujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh modal psikologi terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan *beta standardized coefficients* ketiga hubungan adalah positif dan signifikan, namun pengaruh tidak langsung modal psikologi terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja dihasilkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsungnya ($0.132 < 0,244$) , maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja bisa menjadi mediasi variabel modal psikologi terhadap Kinerja namun pengaruh langsungnya lebih kuat dari pada pengaruhnya melalui kepuasan kerja.

Hipotesis 7 (H7) : *OCB* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil pegujian hipotesis me nunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan

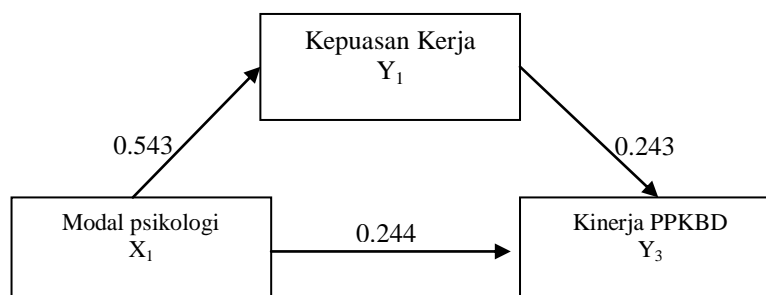
variabel mediasi pengaruh *OCB* terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan *beta standardized coefficients* ketiga hubungan adalah positif dan signifikan, namun pengaruh *OCB* terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja dihasilkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsungnya ($0.081 < 0.307$), maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja bisa menjadi mediasi variabel *OCB* terhadap Kinerja namun pengaruh langsungnya lebih kuat dari pada pengaruhnya melalui kepuasan kerja.

Uji mediasi model I

Berdasarkan hasil analisis regresi pada koefisien regresi dan tingkat signifikansi peng

aruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen diketahui bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan signifikansi $0,036 > 0,05$, serta modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan signifikansi $0,039 < 0,05$ maka kepuasan kerja bisa berfungsi sebagai mediasi pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai. Namun demikian $\beta_1 \times \beta_5$ ($0.543 \times 0.243 = 0.132$) $< \beta_3$ ($0,244$) yang artinya Pengaruh modal psikologi terhadap kinerja lebih efektif secara langsung dari pada dimediasi kepuasan kerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar.1 Jalur Path I

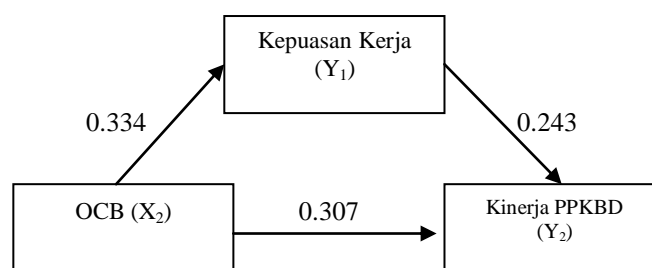


Uji mediasi model II

Berdasarkan hasil analisis regresi pada koefisien regresi dan tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen diketahui bahwa *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan signifikansi $0,036 >$

$0,05$, serta *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ maka kepuasan kerja bisa berfungsi sebagai mediasi pengaruh *OCB* terhadap kinerja PPKBD. Namun demikian $\beta_2 \times \beta_5$ ($0.334 \times 0.243 = 0.081$) $< \beta_3$ ($0,307$) yang artinya Pengaruh *OCB* terhadap Kinerja lebih efektif secara langsung dari pada dimediasi kepuasan kerja.

Gambar .2 Jalur Path II



PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil dalam penelitian ini disimpulkan:

1. Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik modal psikologi PPKBD akan meningkatkan kepuasan kerjanya.
2. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin besar OCB PPKBD akan meningkatkan kepuasan kerjanya.
3. Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik modal psikologi PPKBD akan meningkatkan kerjanya.
4. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin besar OCB PPKBD akan meningkatkan kerjanya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin besar kepuasan kerja yang diperoleh PPKBD maka akan meningkatkan kerjanya.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh modal psikologi dan OCB terhadap kinerja, namun pengaruh langsung modal psikologi terhadap kinerja lebih kuat dari pada pengaruhnya melalui kepuasan kerja.

2. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda dengan cakupan sampel penelitian yang lebih diperluas, baik secara geografis maupun keragaman

latar belakang sampel. Cakupan sampel yang luas akan memberikan ruang yang lebih luas bagi generalisasi hasil penelitian mendatang.

2. Terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan variabel bebas terhadap kinerja, misalnya komunikasi dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang (BPPKB). (2015), Batang
- Fey, C.F. and Danison D.N, (2000). *Organization Culture and Effectiveness: The Case Of Foreign in Rusia and Sweden Woing Paper Servicess in Business Administration, No 4.*
- Luthans, F. Bruce J. Avalio, Fred O Walumbawa and Weixing Li. (2006). *The Psychological Capital Of Chinese Workers Exploring The Relationship With Performance : Management and Organization Review, Blackwell Publishing Ltd. Oxford. UK.*
- Pratiwi, Gema Wahyu Intan. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Tesis Unisbank Semarang.*
- Glaser, Susan R, Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth. (1987). *Measuring and Interpreting Organizational Culture, Management Communication Quality, Vol. 1 No. 2 pp 173 – 178.*
- Gibson. J. (1996). *Organization. New York: Business Publications, Inc.*
- Ghiseli and Brown. (1955) *The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: a field study, Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 77, 307-322*
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Badan Penerbit UNDIP

- Hanafi, Iwan dan Kurniawan, Albert. (2015). Hubungan *Psychop* Dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol.14, No.2, Mei 2015
- Jayanti, Pratiwi. (2009). Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* OCB antara pegawai dengan Tipe Kepribadian Ekstrovet dan Introvvet, *Draft Penelitian Psikologi Industri dan Organisasi*, Medan, Universitas Sumatera Utara, Page 10.
- Luthans. (1995). *Fundamental Organizational Behavior*. Magrow–Hill Company, Prentice - Hall International
- Luthans. (2006). *Fundamental Organizational Behavior 10th*. Magrow–Hill Company, Prentice-Hall International International Edition, Alih Bahasa Vivin Andhika Yuwono dkk, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Luthans, F. Bruce J. Avalio, Fred O Walumbawa and Weixing Li . (2006). *The Psychological Capital Of Chinese Workers Exploring The Relationship With Performance : Management and Organization Review*, Blockwell Publishing Ltd. Oxford. UK.
- Luthans, F., Youssef, CM. & Avolio, BJ. (2007), *Psychological Capital Developing The Human Competitive Edge*, Oxford University Press, Oxford, UK.
- Minner, John B. (1999). *Organizational Behavior Performance and Productivity*, Is' ed. State University of New York Press.
- Dewi. Noviana. (2014). Analisis Kepribadian Sebagai Pemoderasi Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja dan Mediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Tesis Unisbank Semarang*.
- Robbins. (1996). *Organization Behaviour and Business Publication*, New York: Macmillan Publishing Company, Inc
- Robbins, Stephen dan Timothy A, Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*, Buku I Edisi 12 Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Muhyi, Jakarta, Salemba Empat.
- Sani, Achmad. (2013). *Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior*, *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 15; 2013
- Murdiyono, Sawali. (2014). Pengaruh Psikological Capital dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi. *Tesis Unisbank*.
- Rahayu, Sri dan Rozak, Hasan. (2013). Pengaruh Kepribadian Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Unisbank Semarang*.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1.
- Sukiman. (2015). Pengaruh Modal Psikologi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi. *Tesis Unisbank Semarang*.
- Sumantri, Suryana dan Fahrudin JS Poneke, (2011), Studi Tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja Dosen PTN dan PTS Provinsi Bengkulu, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 2 No. 2 Page 1-12.
- Triyanto, Agus dan Elisabeth Cintya Santosa. (2009). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol.7, No.4, Mei 2009
- Fitriastuti. Triana (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*
<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Pustaka Setia.
- Maharani. Vivin Troena, Eka Afnan dan Noermijati. (2013). *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance*

- mance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 17; 2013*
- Wibowo, Edi dan Wiwik Susilowati, (2010), Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Komitment Organization* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *Jurnal EkonomidanKewirausahaanVol.10, No.1.April, UnisriSurakarta*