

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN MODAL SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Sri Rahayu

Alumni Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang

sriahayu037@yahoo.com

Hasan Abdul Rozak

Universitas Stikubank, Semarang

hasanp29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior yang dimoderasi oleh Modal sosial Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan analisis yang berguna untuk menyajikan informasi empiris tentang pengaruh kepribadian, pemberdayaan, organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi modal sosial yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Untuk menguji hubungan antar variabel, peneliti menggunakan teknik Sensus, analisis data menggunakan SPSS 20.00. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang diberikan pada responden Populasi penelitian 149 pegawai dan seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian, sedangkan sampel yang diolah 118 responden. Pengujian terhadap instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas (analisis faktor) dan uji reliabilitas dengan koefisien alpha sedangkan alat uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t, uji R^2 dan uji moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa OCB memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, namun OCB tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa modal sosial tepat digunakan sebagai variabel moderating, yang berperan memoderasi hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai

Kata Kunci: Kepribadian, Pemberdayaan, , OCB, kinerja dan Modal sosial

Abstract

This study aims to analyze the influence of Personality and Performance through Empowerment against Organizational Citizenship Behavior moderated by social capital Population Council Representative Officer at the National Family Planning Central Java Province. This research is expected to produce a useful analysis to provide empirical information about the influence of personality, empowerment, organizational citizenship behavior on employee performance with moderated social capital can be considered to improve human resources. To examine the relationship between variables, the researchers used a technique Census, Data analysis using SPSS 20.00. Data were collected by using a questionnaire given to respondents study population 149 employees and entirely used as samples, while the samples were processed 118 respondents. Tests on research conducted by the test instrument validity (factor analysis) and coefficient alpha reliability test while statistical testing tool used is multiple regression analysis, t test, test and test R^2 moderation. The results showed that personality positive and significant effect on OCB, Empowerment positive and significant effect on OCB, Personality positive and significant impact on employee performance, Empowerment positive and significant impact on performance, OCB positive and significant impact on employee performance, Personality no positive effect and significant impact on performance, Empowerment positive and significant impact on performance, OCB is not positive and significant impact on performance, test results showed that the OCB mediation mediate the effect of empowerment on employee performance, but OCB does not mediate the effect of personality on employee performance. The test results show that social capital moderation appropriately used as a moderating variable, which acts to moderate the relationship between empowerment employee performance.

Keywords: Personality, Empowerment, OCB, performance and social capital

Created with



nitro PDF

professional

download the free trial online at nitropdf.com/professional

download the free trial online at nitropdf.com/professional

PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur pemerintah mempunyai tugas, fungsi dan peran yang sangat penting dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sangat ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai negeri sipil. Saat ini dinamika kerja di organisasi – organisasi telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work tiems*), Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Salah satu tujuan Program Keluarga Berencana adalah untuk menurunkan Total Fertility Rate dari 2,5 (SDKI 2012) menjadi 2.1 di tahun 2015. Berkaitan dengan itu didalam mencapai tujuan organisasi BKKBN menetapkan suatu target kinerja tahunan atau sasaran indikator kinerja Tahun 2013 ditetapkan ada 14 (empat belas) sasaran indikator kinerja yang harus di capai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepribadian merupakan salah satu sumber dari afek individu, afek individu akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Afek merupakan perasaan yang dialami oleh seseorang individu yang meliputi baik emosi maupun suasana hati (Robbins & Judge, 2008).

Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu dan mengembangkan pegawai dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi yang dinayatakan dalam satuan skor sebagai tolak ukurnya (Malayu S.P.Hasibuan, 2005:112-115).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berhubungan dengan kinerja pegawai dimana salah satunya adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegoro (2011) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fukuyama (1995) mendefinisikan modal sosial sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama diantara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjalinnnya kerjasama diantara mereka.

Modal sosial adalah sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama, demi mencapai tujuan – tujuan bersama didalam berbagai kelompok. Modal sosial adalah sumber daya yang dapat dipandang sebagai investasi untuk mendapatkan sumber daya baru.

Kajian Penelitian Terdahulu

- Faktor Kepribadian dan OCB studi pada polisi Pariwisata, Ada hubungan positif antara kepribadian dengan OCB mampu memberikan pengaruh didalam katagori sedang. (Atika K .w 2012)
- Pengaruh Pemberdayaan dan OCB terhadap kinerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi, Studi pada Sekda Kab. Batang, Pemberdayaan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Asep Dwi Nugroho 2013).
- Pengaruh Kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap OCB serta dampaknya, terhadap kinerja dosen, Studi pada Universitas Negeri di Kota Makasar. Salah satu faktor yang dapat membentuk OCB adalah Kepribadian, kepribadian individu merupakan prediktor yang memainkan peranan penting pada seorang karyawan, Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja (Hakim, Wardhani,2013),
- Pengaruh Motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional , Studi Pada Aparatur

Created with

Pemerintah Desa Se Wilayah Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang, Pemberdayaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, wawan nurdiansah (2009)

- e. OCB dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, Studi PT.Bank BPTPN cabang manado, OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Studi PT.Bank BPTPN cabang manado Linda K (2013)
- f. Peranan Modal Sosial dan Pemberdayaan Rumah Tangga Miskin melalui Pengembangan Kelembagaan sebagai salah satu upaya pengentasan kemiskinan, Menurut Steer (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : (1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja; (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja; (3) Tingkat motivasi pekerja. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan juga disinyalir dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pemberdayaan ini meliputi kemampuan pegawai dalam menerima pendelegasian wewenang dari atasannya. Studi Kasus: Rumah Tangga Miskin Di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, (Budi Yanti, SE.Akt. MSi.)
- g. Analisis pengaruh pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional, Studi pada Kantor Pertanahan Kudus. Pemberdayaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilainya sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Pemberdayaan pegawai semakin tinggi maka kinerja pegawai semakin baik.
- h. Hubungan Modal Sosial, Kepercayaan dan Organizational Citizenship Behavior, Modal Sosial bisa berpengaruh signifikan terhadap timbulnya perilaku OCB pada individu kinerja pegawai, jika individu pegawai tersebut mampu menunjukkan hubungan yang baik dengan orang lain baik rekan kerjanya Kepercayaan sebagai variabel moderasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara modal

social dengan OCB PDAM Kahuripan Kab. Bogor (Dian Rahmawati ,2011)

Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Kepribadian terhadap OCB
Faktor Kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap OCB. Hal ini disebabkan karena karyawan cenderung menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan rasa dibandingkan rasio dan menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi (Mulder dalam adriansyah, 2003). Faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit dirubah sehingga, memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB.
H1 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
2. Hubungan Pemberdayaan terhadap OCB
Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan karyawan pada kemampuan diri mereka sendiri dengan menyerahi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan (Wawan Nurdiansyah, 2009) Salah satu penyebab dari OCB, adalah karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, tidak hanya melakukan tugas kewajiban tetapi bersedia untuk menampilkan usaha – usaha besar. pemberdayaan juga dapat menentukan OCB.
H2 : Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
3. Hubungan Kepribadian terhadap Kinerja
Kepribadian merupakan organisasi dinamik yang meliputi seluruh system psikologis, yang menentukan karakteristik perilaku dan pikiran seseorang individu. Kepribadian merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan terhadap kinerja.

H3 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

4. Hubungan Pemberdayaan terhadap Kinerja.

Menurut Steer (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja;
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja;
- 3) Tingkat motivasi pekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan juga disinyalir dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pemberdayaan ini meliputi kemampuan pegawai dalam menerima pen delegasian wewenang dari atasannya.

Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan nilai critical ratio (CR) yang lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 3,508 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,0001, sehingga hipotesis 5 diterima.

Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian Koberg et al., (1999) yang mengatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pemberdayaan.

H4 : Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

5. Hubungan OCB dengan Kinerja

OCB adalah perilaku karyawan/pegawai yang melebihi tugas yang telah ditetapkan. OCB merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yaitu sifat konstruktif, dihargai oleh perusahaan, tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu atau kinerja pegawai. 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. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi itu disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

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.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H5 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

6. Modal Sosial memoderasi pengaruh Kepribadian terhadap kinerja.

Kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berfikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan (Dorland, 2002), sedangkan Modal sosial (*social capital*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok. Secara lebih komprehensif Burt (1992) mendefinisikan, modal sosial adalah kemampuan masyarakat untuk melakukan asosiasi (berhubungan) satu sama lain dan selanjutnya menjadi kekuatan yang sangat penting bukan hanya bagi kehidupan ekonomi akan tetapi juga setiap aspek eksistensi sosial yang lain.

Kepribadian dapat digunakan untuk memprediksi dan mengetahui perilaku dan kinerja seorang pegawai. Fakta-fakta yang ada menunjukkan bahwa lima ciri kepribadian atau yang biasa disebut "*Big Five*" sekarang ini sering muncul dalam penelitian sebagai sesuatu yang berpengaruh kuat dengan kinerja (Luthans, 1998). Witt et al (2002), menyatakan bahwa dedikasi kerja akan berhubungan dengan sifat kepribadian *Conscientiousness* (misalnya, kecenderungan untuk giat bekerja dan rajin) karena dedikasi kerja bergantung pada tingkat *self-discipline* dan kerelaan yang dimiliki oleh orang yang sangat teliti.

Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi,

Created with

sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. McCloy et al., (1994), Dikatakan bahwa kinerja bukan outcome, konsekuensi atau hasil dari perilaku atau perbuatan, tetapi kinerja adalah perbuatan atau aksi itu sendiri, di samping itu kinerja adalah multidimensi sehingga untuk beberapa pekerjaan yang spesifik mempunyai beberapa bentuk komponen kinerja yang dibuat dalam batas hubungan variasi dengan variabel-variabel lain. Nilai t hitung variabel Kepribadian Pegawai (2,069) > t tabel (1,679), dengan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H6 : Kepribadian terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan dimoderasi oleh Modal Sosial.

7. Modal Sosial memoderasi pengaruh Pemberdayaan terhadap kinerja.

Pemberdayaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilainya sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Pemberdayaan pegawai semakin tinggi maka kinerja pegawai semakin baik.

Modal sosial didefinisikan sebagai serangkaian sumber yang melekat pada hubungan sosial antara para pelaku sosial yang bisa dinyatakan sebagai aset yang berharga dan mampu menjamin keuntungan bagi para pelaku sosial baik individu maupun organisasi (Adler dan Kwon, 2002).

Menurut Steer (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : (1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja; (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja; (3) Tingkat motivasi pekerja. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan juga disinyalir dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pemberdayaan ini meliputi kemampuan pegawai dalam menerima pendelegasian wewenang dari atasannya. sedangkan Modal sosial (*social capital*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja

bersama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok.

H7 : Pemberdayaan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan dimoderasi oleh Modal Sosial.

8. Modal Sosial memoderasi pengaruh OCB terhadap kinerja.

Modal Sosial bisa berpengaruh signifikan terhadap timbulnya perilaku OCB pada individu pegawai, jika individu pegawai tersebut mampu menunjukkan hubungan yang baik dengan orang lain baik terhadap rekan kerjanya.

Konsep modal sosial (*social capital*) sedang berkembang saat ini. Berkembangnya konsep ini didasari pemahaman bahwa modal sosial akan berpengaruh pada kinerja. Hal ini didukung beberapa riset yang menunjukkan adanya pengaruh modal sosial pada beberapa ukuran kinerja seperti: kompensasi eksekutif (Belliveau, O'Reilly, & Wade, 1996), kualitas modul kuliah (Chua, 2002), kemajuan karir (Gabby & Zuckerman, 1998), adopsi pengetahuan (Kraatz, 1998), kelangsungan hidup organisasi (Pennings, Lee, & Witteloostuijn, 1998), inovasi dalam organisasi (Tsai & Ghoshal, 1998), dan keuntungan ekonomi (Uzzi, 1997) (Prajogo, 2003).

Eksistensi modal sosial pegawai menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Akdere, 2005). Hal inilah yang kemudian mendasari mengapa kemudian birokrasi pemerintah perlu mengadopsi penilaian kinerja dengan melihat faktor modal sosial yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai aktor utama didalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah.

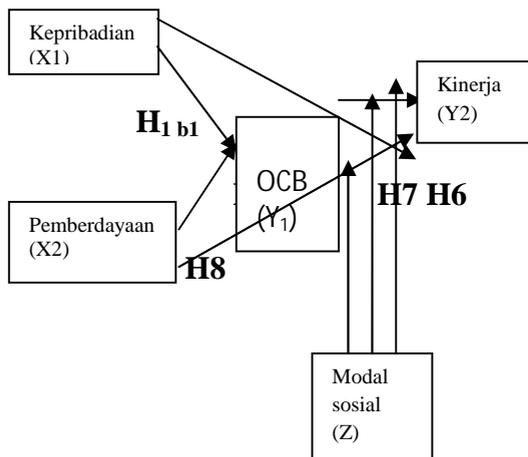
Semakin tingginya modal sosial kognitif memberikan rekan kerja kesamaan perspektif yang memungkinkan mereka mengembangkan persepsi dan interpretasi yang sama terhadap suatu kejadian. Dikaitkan dengan keterlibatan individu pegawai dalam OCB, bisa dikatakan bahwa individu pegawai akan cenderung melakukan OCB apabila tindakan-tindakan yang akan dia lakukan tersebut merupakan tindakan yang dianggap benar dan bermanfaat oleh

organisasi walaupun itu di luar tanggung jawab formal dari pekerjaannya secara sukarela. Tetapi sebaliknya apabila suatu tindakan dinilai salah dan merugikan organisasi maka tindakan tersebut tidak akan dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:
H8 : OCB terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan dimoderasi oleh Modal Sosial.

I. Model Penelitian

1. Desain Grafis antar variabel



2. Model Matematis :

$$Y1 : a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y2 : a_3 + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e_2$$

$$Y2 : a_2 + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + b_6 X_1 Z + b_7 X_2 Z + b_8 Y_1 Z + e$$

Keterangan

$a_{(1,2,...)}$: Konstanta

$Y1$: Variabel mediasi OCB

$Y2$: Variabel terikat kinerja

$X1$: Variabel bebas Kepribadian

$X2$: Variabel bebas Pemberdayaan

Z : Variabel moderasi terhadap modal sosial

$b_{(1,2,...)}$: Koefisien regresi variabel bebas (koefisien beta)

$e_{(1,2,...)}$: Variabel pengganggu (standart error)

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai

di lingkungan Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 149 orang, sedangkan sampel yang diolah 118 orang.

B. Definisi Konsep, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel :

Dalam penelitian ini ada 5 (lima) variabel yang akan dilakukan analisis datanya. Secara umum kelima variabel tersebut dibagi menjadi 3 bagian yaitu :

1. Variabel terikat (Dependen Variabel) yaitu variabel OCB dan Kinerja Pegawai
2. Variabel bebas (Independen Variabel) yaitu terdiri dari variabel Kepribadian dan Pemberdayaan
3. Variabel Moderasi (Moderating Variabel) yaitu Modal Sosial.

1. Definisi Konsep, Kepribadian : Kepribadian adalah merupakan afek individu, afek merupakan perasaan yang dialami oleh seseorang yang meliputi baik emosi maupun nuansa hati. sifat – sifat dasar kepribadian individu yang saling terkait yang tersusun dengan lima indikator. (Robbins & Judge, 2008).

Dimensi: 1.Extraversion atau Ektraversi, 2.Agreeableness, 3.Conscientiousness, 4. Emotional stability, 5. Openess to experience, indikator : 1. Mudah bergaul, 2. Teman yang baik, 3. Mudah bekerjasama, 4.Suka menolong, 5.Bekerja keras,6. Bertanggungjawab,7. Emosi yang stabil,8. Percaya diri,9. Kreatif, 10. Sangat terbuka. Pengukuran skala likert 1 sampai 7.

2. Definisi konsep pemberdayaan
Pemberdayaan dengan sebuah tipe dari motivasi yang mengacu pada "*intrinsic task motivation*". Motivasi secara intrinsik (*intrinsic task motivation*) mengacu pada keinginan untuk beraktifitas karena ketertarikan atau untuk mendapatkan kesenangan dan kepuasan diri sendiri yang didapat melalui pengalaman (Thomas & Velthoust (1990).

Dimensi : 1. Keberartian, 2. Pilihanm 3. Kemampuan, 4. Pengaruh yang kuat.

Indikator : 1. Pentingnya pekerjaan, 2.Aktivitas tugas, 3. Kerjasama, 4.Kemampuan optimal, 5. Keahlian dan

Created with

- ketrampilan. 6.Percaya diri.7. Otonomi penyelesaian pekerjaan, 8.Mandiri, 9. Mengambil keputusan, 10. Pengaruh yang besar pekerjaan, 11.Kendali, 12.Pengaruh mengambil keputusan.
- Ska;a ;ikert 1 sampai 7
3. Definisi konsep : OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, di hargai oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu OCB dibangun dari lima dimensi primer yang masing-masing bersifat unik (Organ, 1988).
Dimensi :1. *Altruism*, 2. *Constiunsness*, 3.*Sportmanshp*, 4.*Civic Virtuem* 5.*Courtesy*.
Indikator : 1. Pekerjaan Overload, 2. Membantu orang lain, 3, datang lebih awal, 4. Tepat waktu, 5. Tidak menemukan masalah, 6. Tidak mengeluh, 7. Mengikuti perkembangan, 8. Melakukan pertimbangan, 9. Fungsi-fungsi organisasi, 10. Perhatian dalam kebersamaan.
Pengukuran skala likert 1 sampai 7
4. Definisi konsep Kinerja adalah catatan hasil yang diproduksikan (dihasilkan) pada sebuah fungsi pekerjaan atau akti vitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Bernardin dan Russel dalam Robbins (2011).
Dimensi :1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3.Ketepatan waktu, 4. Efektifitas, 5.Kemandirian, 6.Komitmen kerja
Indikator : 1. Kualitas hasil kerja, 2. Tercapainya tujuan, 3. Sesuai yang diharapkan 4,Dapat tercapai, Tepat waktu 6.Kegiatan diselesaikanbersama 7.Penggunaan SDM, 8. Penggunaan sumber dana, 9.Kemandirian ,10.Evaluasi, 11.Kepatuhan ,12. Penghargaan terhadap pekerjaan. Pengukuran skala likert 1 sampai 7.
5. Definisi konsep : Modal Sosial berfokus pada tingkat analisis individu dalam menyusun dimensi modal sosial menjadi tiga dimensi (Nahapiet dan Ghoshal, 1998).
Dimensi : 1. Struktural, 2.Relasional , 3. Koknitif . Indikator :1. Motivasi , 2. Penyebaran informasi , 3. Intensitas mengikuti kegiatan , 4. Kepercayaan, 5. Keterbukaan, 6. Kepatuhan, 7. Kesamaan visi, misi dan tujuan organisasi, 8. Pemahaman .
Pengukuran skala likert 1 sampai 7

Uji Instrumen :

- a. Uji Validitas (Kesahihan)
Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2012 : 52).

analisis factor yaitu dengan *Kaiser- Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), nilai yang dikehendaki lebih besar dari 0,5 maka kecukupan sampel terpenuhi.

- b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach Alpha*). Bila nilainya lebih dari 0,70 (Ghozali 2001) dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga adalah reliabel atau konstan.

Uji Model :

- a. Regresi Linier Berganda.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah Pengaruh X1 (Kepribadian) dan X2 (Pemberdayaan) terhadap Y1 (OCB) dan Y2 (Kinerja) terhadap Z.

$$Y1 : a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y2 : a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5.Y_1 + e_2$$

- b. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variasi variabel terikat pada model dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Sujatmiko, 2014).

- c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2008).

Uji Hipotesis ;

- a. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian melalui uji

Created with

signifikansi dilakukan dengan menggunakan indikator signifikansi 0.05.

b. Uji Efek Mediasi

Pengujian dilakukan untuk mengetahui

efek mediasi variabel Modal Sosial.

Pengujian efek mediasi pada penelitian ini dengan membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi kedua variabel tersebut.

c. Uji Efek Moderasi

Variabel Moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Imam Ghazali 2004).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Dari 149 kuesioner telah kembali 125, tidak kembali 24 dikarenakan kesibukan pekerjaan, sedangkan pengisian tidak lengkap 7 kuesioner. Dari 118 kuesioner tersebut setelah ditabulasi, sehingga dapat diolah secara lengkap.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden didominasi oleh laki – laki sebanyak sebanyak 63 orang (53.4 %) sedangkan wanita sebanyak 55 orang (46,6 %). responden yang dikelompokkan berdasarkan berpendidikan SMP sebanyak 1 orang (0,8%), berpendidikan SMA sebanyak 33 orang (28%), berpendidikan D3 sebanyak 11 orang (9,3%), berpendidikan S1 sebanyak 54 orang (45,8%) dan berpendidikan S2 sebanyak 19 orang (16,1%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah yang menjadi sampel penelitian berpendidikan S1 (Sarjana). masa kerja 1-10 tahun sebanyak 31 orang (26,3%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 15 orang (12,7%), masa kerja 21-30 tahun sebanyak

58 orang (49,2%) dan masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 14 orang (11,9%).

2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel digunakan peneliti untuk menyajikan gambaran informasi berkaitan dengan karakteristik data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

a. Deskripsi Variabel Kepribadian

Hasil pengukuran variabel kepribadian terdiri dari 10 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul pertanyaan atau paling banyak dipilih responden dengan angka *mode* (jawaban responden paling banyak) dari tabel diatas adalah skor jawaban 6, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel Kepribadian, responden menjawab setuju. Jika dilihat dari rata – rata (*mean*) jawaban responden berkisar pada angka 5,50 s/d 6, 30 artinya bahwa rata – rata responden dalam memilih alternatif jawaban untuk masing – masing pernyataan kuesioner variabel kepribadian adalah agak setuju (skor 5) sampai setuju (skor 6). Sedangkan nilai tengah (*median*) dari jawaban responden adalah 6 artinya responden menjawab setuju. Dari nilai mean terlihat untuk indikator ke-1 (X1,1) mempunyai mean paling tinggi sebesar 6.30 yang berarti mudah bergaul dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan mendapat penilaian paling tinggi dibanding indikator lainnya, sedangkan untuk indikator ke-4 (X1.4) mempunyai mean paling rendah sebesar 5,44 yang berarti kesediaan menolong rekan kerja dalam melakukan pekerjaan mendapat penilaian rendah dibanding indikator lainnya.

b. Deskripsi Variabel Pemberdayaan

Hasil pengukuran terhadap variabel Pemberdayaan yang terdiri

dari 12 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul atau paling banyak dipilih responden dengan angka *mode* (jawaban responden paling banyak) dari tabel diatas adalah skor jawaban menunjukkan angka 6, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel pemberdayaan, responden menjawab setuju, kesimpulannya bahwa responden kebanyakan memberikan jawaban setuju pada setiap indikator yang ditanyakan dalam variabel pemberdayaan tersebut. Sedangkan rata-rata jawaban (mean) menunjukkan angka antara 4,36 sampai dengan 5,99 yang berarti antara netral sampai setuju. Dari nilai mean terlihat untuk indikator ke-9 (X2.9) mempunyai mean paling rendah sebesar 4,36 yang berarti selama bekerja saya mengambil keputusan yang cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat penilaian rendah dibanding indikator lainnya. Sedangkan mean paling tinggi indikator ke (X2. 1) sebesar 5,99 hal ini menggambarkan bahwa responden pekerjaan yang dilakukan sekarang ini sangat penting artinya bagi saya.

c. Deskripsi Variabel OCB

Hasil pengukuran terhadap variabel OCB terdiri dari 10 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul atau yang banyak dipilih responden dengan angka *mode* (jawaban responden paling banyak) adalah menunjukkan skor 6. Skor 6 adalah jawaban responden yang menunjukkan jawaban setuju, kesimpulannya bahwa responden kebanyakan memberikan jawaban setuju pada setiap indikator yang ditanyakan dalam variabel OCB tersebut. Sedangkan rata-rata jawaban (mean) menunjukkan angka antara 3,75 sampai 5,68 yang berarti antara netral sampai agak setuju. Dari nilai mean terlihat untuk indikator ke-1

(Y1,1) mempunyai mean paling tinggi yang berarti bersedia membantu orang lain yang pekerjaannya overload, sedangkan ke-5 (Y1.5) mempunyai mean paling rendah sebesar 3,75 yang berarti tidak pernah menemukan kesalahan dalam organisasi mendapat penilaian rendah dibanding indikator lainnya.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Hasil pengukuran terhadap variabel kinerja pegawai terdiri dari 12 Indikator pertanyaan mempunyai *mode* (jawaban responden paling banyak) adalah menunjukkan angka 6. Angka 6 adalah jawaban responden yang menunjukkan jawaban setuju, kesimpulannya bahwa responden kebanyakan memberikan jawaban setuju pada setiap indikator yang ditanyakan dalam variabel kinerja pegawai tersebut. Sedangkan rata-rata jawaban (mean) menunjukkan angka antara 5,65 sampai 6,03 yang berarti antara agak setuju sampai setuju. Dari nilai mean terlihat untuk indikator ke-10 (Y2.10) mempunyai mean paling rendah sebesar 5,39 yang berarti selalu membuat evaluasi kerja mendapat penilaian rendah dibanding indikator lainnya. Sedangkan indikator ke-4 (Y2.4) mempunyai mean paling tinggi sebesar 6,03 yang berarti berusaha keras untuk mencapai target.

e. Deskripsi Variabel Modal Sosial

Hasil pengukuran terhadap variabel modal sosial terdiri dari 8 indikator pertanyaan mempunyai *mode* (jawaban responden paling banyak) adalah menunjukkan angka 6. Angka 6 adalah jawaban responden yang menunjukkan jawaban setuju, kesimpulannya bahwa responden kebanyakan memberikan jawaban setuju pada setiap indikator yang ditanyakan dalam variabel modal sosial tersebut. Sedangkan rata-rata jawaban (mean) menunjukkan angka 5

yang berarti jawaban agak setuju. Dari nilai mean terlihat untuk indikator ke-2 (Z.2) mempunyai mean paling rendah sebesar 5,31 yang berarti menerima informasi pekerjaan yang disampaikan pada semua pegawai mendapat penilaian rendah dibanding indikator lainnya. Sedangkan indikator ke-6 (Z.6) mempunyai mean paling tinggi sebesar 5,99 yang berarti Saya selalu patuh pada aturan yang ada.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

1. Variabel Kepribadian (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap item-item dalam kuesioner kepribadian menghasilkan KMO sebesar 0,726 ($> 0,5$), ini berarti mempunyai kecukupan sampel yang baik, sedangkan besarnya *loading factor* masing-masing item adalah sebagai berikut : bahwa dari 10 item pertanyaan kepribadian, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena berdasarkan hasil analisis mempunyai nilai *loading factor* (komponen matrik) lebih dari 0,40 ($> 0,4$), sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan.

2. Variabel Pemberdayaan (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap item-item dalam kuesioner pemberdayaan menghasilkan KMO sebesar 0,860 ($> 0,5$), ini berarti mempunyai kecukupan sampel yang baik, sedangkan besarnya *loading factor* masing-masing item adalah sebagai berikut : bahwa dari 12 item pertanyaan pemberdayaan, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena berdasarkan hasil analisis mempunyai nilai *loading factor* (komponen matrik) lebih dari 0,40 ($> 0,4$), sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua

item pertanyaan dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan.

3. Variabel OCB (Y1)

Hasil pengujian validitas terhadap item-item dalam kuesioner OCB menghasilkan KMO sebesar 0,814 ($> 0,5$), ini berarti mempunyai kecukupan sampel yang baik, dari 10 item pertanyaan OCB, seluruh indikator pertanyaan dinyatakan valid karena berdasarkan hasil analisis mempunyai nilai *loading factor* (komponen matrik) lebih dari 0,40 ($> 0,4$), sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Hasil pengujian validitas terhadap item-item dalam kuesioner kinerja pegawai menghasilkan KMO sebesar 0,845 ($> 0,5$), ini berarti mempunyai kecukupan sampel yang baik, dari 12 item pertanyaan kinerja pegawai, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena berdasarkan hasil analisis mempunyai nilai *loading factor* (komponen matrik) lebih dari 0,40 ($> 0,4$), sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan.

5. Variabel Modal Sosial (Z)

Hasil pengujian validitas terhadap item-item dalam kuesioner modal sosial menghasilkan KMO sebesar 0,783 ($> 0,5$), ini berarti mempunyai kecukupan sampel yang baik, dari 8 item pertanyaan modal sosial, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena berdasarkan hasil analisis mempunyai nilai *loading factor* (komponen matrik) lebih dari 0,40 ($> 0,4$), sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan

dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha		Ket
Kepribadian	0,803	$\alpha > 0,7$	Reliabel
Pemberdayaan	0,862	$\alpha > 0,7$	Reliabel
OCB	0,820	$\alpha > 0,7$	Reliabel
Kinerja	0,894	$\alpha > 0,7$	Reliabel
Modal sosial	0,773	$\alpha > 0,7$	Reliabel

diatas menunjukkan bahwa nilai α masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 ($> 0,7$), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut terbukti reliabel atau handal sebagai alat untuk pengumpul data penelitian.

Analisis Regresi

Tabel
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model I, II dan III

Model	Adjus t R	Anova		Standardi zed Coefficient s		Ket
		F	Sig	Bet a	Sig	
Model I						
X1	0,483	5,673	0,000	0,292	0,000	Diterima
X2				0,514	0,000	
Model II						
X1	0,549	4,793	0,000	0,237	0,002	Diterima
X2				0,209	0,014	Diterima
Y1				0,430	0,000	Diterima
Model III						
X1	0,618	3,260	0,000	0,528	0,338	Ditolak
X2				-0,538	0,015	Diterima
Y1				0,525	0,466	Ditolak
X1 * Z				-0,609	0,486	Ditolak
X2 * Z				1,308	0,000	Diterima
Y1 * Z				-0,331	0,760	Ditolak

1. Analisis Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap OCB (Model 1).

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kepribadian (X1) dan pemberdayaan (X2) semuanya bertanda positif, ini berarti kepribadian dan pemberdayaan mempunyai pengaruh yang searah terhadap OCB (Y1). Dengan kata lain jika kepribadian dan pemberdayaan semakin baik, maka akan diikuti pula dengan kenaikan pada variabel OCB.

Berdasar besarnya koefisien regresi terlihat bahwa pemberdayaan (X2) mempunyai nilai yang lebih besar, ini menandakan pemberdayaan mempunyai pengaruh yang **dominan** dalam mempengaruhi OCB pada pegawai.

2. Analisis Pengaruh Kepribadian, Pemberdayaan dan OCB terhadap Kinerja Pegawai (Model 2)

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kepribadian (X1), pemberdayaan (X2) dan OCB (Y1) semuanya bertanda positif, ini berarti kepribadian, pemberdayaan dan OCB mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai (Y2). Dengan kata lain jika kepribadian, pemberdayaan dan OCB semakin baik, maka akan diikuti pula dengan kenaikan pada variabel kinerja pegawai.

Berdasar besarnya koefisien regresi terlihat bahwa OCB (Y1) mempunyai nilai yang lebih besar, ini menandakan OCB mempunyai pengaruh yang **dominan** dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Analisis Pengaruh Kepribadian, Pemberdayaan dan OCB terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimoderasi Modal Sosial (Model 3).

Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa :

- Dari persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kepribadian (X1), OCB (Y1), dan interaksi pemberdayaan dan modal sosial (X2*Z) semuanya bertanda positif, ini berarti kepribadian, OCB dan interaksi pemberdayaan dan modal sosial mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai (Y2). Dengan kata lain jika kepribadian, OCB dan interaksi pemberdayaan dan modal sosial semakin baik, maka akan diikuti pula dengan kenaikan pada variabel kinerja pegawai.
- Selanjutnya diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel pemberdayaan (X2), interaksi

kepribadian dan modal sosial ($X1*Z$) serta interaksi OCB dan modal sosial ($Y1*Z$) semuanya bertanda negatif, ini berarti pemberdayaan, interaksi kepribadian dan modal sosial serta interaksi OCB dan modal sosial mempunyai pengaruh yang tidak searah terhadap kinerja pegawai ($Y2$). Dengan kata lain jika pemberdayaan, interaksi kepribadian dan modal sosial serta interaksi OCB dan modal sosial semakin rendah, maka akan diikuti dengan kenaikan pada variabel kinerja pegawai.

3. Berdasar besarnya koefisien regresi terlihat bahwa interaksi pemberdayaan dan modal sosial ($X2*Z$) mempunyai nilai yang lebih besar, ini menandakan interaksi pemberdayaan dan modal sosial mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Model

1. Koefisien Determinasi (R^2)

a. Koefisien Determinasi Regresi Model 1

Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,483. artinya perubahan pada OCB mampu dijelaskan oleh kepribadian dan pemberdayaan sebesar 48,3%, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam model 1, nilai koefisien determinasi yang diperoleh kecil ($< 50\%$), sehingga model 1 dapat dikatakan kurang bagus.

b. Koefisien Determinasi Regresi Model 2

besarnya koefisien determinasi sebesar 0,546. Hal ini berarti perubahan pada kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kepribadian, pemberdayaan dan OCB sebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam

penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam model 2, nilai koefisien determinasi yang diperoleh besar ($> 50\%$), sehingga model 2 dapat dikatakan bagus.

c. Koefisien Determinasi Regresi Model 3

besarnya koefisien determinasi sebesar 0,618. Hal ini berarti perubahan pada kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kepribadian, pemberdayaan, OCB, interaksi kepribadian dan modal sosial, interaksi pemberdayaan dan modal sosial, serta interaksi OCB dan modal sosial sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam model 3, nilai koefisien determinasi yang diperoleh besar ($> 50\%$), sehingga model 3 dapat dikatakan bagus.

Uji F (Uji Anova)

a. Hasil Uji F Regresi Model 1

bahwa kepribadian dan pemberdayaan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB, hal ini dibuktikan oleh F hitung yang mempunyai nilai sebesar 55,673 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$).

b. Hasil Uji F Regresi Model 2

bahwa kepribadian, pemberdayaan dan OCB secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan oleh F hitung yang mempunyai nilai sebesar 47,993 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$).

c. Hasil Uji F Regresi Model 3

bahwa kepribadian, pemberdayaan, OCB, interaksi kepribadian dan modal sosial, interaksi pemberdayaan dan modal sosial, serta interaksi OCB dan modal sosial secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan oleh F hitung yang mempunyai nilai sebesar 32,601 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$).

Created with

Uji Mediasi

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh OCB.

Hasil uji hipotesis H1 dan H5 menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan OCB juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan mengalikan nilai koefisien variabel pengaruh kepribadian (X1) terhadap OCB (Y1) dengan nilai koefisien pengaruh OCB (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2), yaitu $(0,292 \times 0,430) = 0,126$, sedang pengaruh langsungnya diketahui sebesar 0,237. Selanjutnya membandingkan hasil pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya ($0,237 > 0,126$), berarti bahwa pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai lebih efektif pengaruh langsung. Dengan demikian, OCB tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh OCB.

Hasil uji hipotesis H2 dan H5 menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan OCB juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan mengalikan nilai koefisien variabel pengaruh pemberdayaan (X2) terhadap OCB (Y1) dengan nilai koefisien pengaruh OCB (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2), yaitu $(0,514 \times 0,430) = 0,221$, sedang pengaruh langsungnya diketahui sebesar 0,209. Selanjutnya membandingkan hasil pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsungnya ($0,221 > 0,209$), berarti bahwa pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai lebih efektif pengaruh tidak langsung.

Dengan demikian, OCB memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

Uji Moderasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan pada bagian sebelumnya menunjukkan sebagai berikut :

1. Bahwa model kontekstual menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,618 dan secara statistik signifikan pada level 5% ($F = 32,601$; tingkat signifikansi = 0,000). Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai kemampuan prediksi sebesar 61,8% terhadap variabel kinerja pegawai, yang berarti model regresi dapat dikatakan bagus.
2. Secara parsial, variabel yang secara statistik signifikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberdayaan dan interaksi antara pemberdayaan dan modal sosial (MODERAT 2). Variabel tersebut mempunyai koefisien regresi dan nilai t-hitung, yaitu pemberdayaan mempunyai koefisien regresi sebesar -0,538 ($t = -2,479$; tingkat signifikansi = 0,015) dan interaksi pemberdayaan dan modal sosial (MODERAT 2) mempunyai koefisien regresi sebesar 1,308 ($t = 3,611$; tingkat signifikansi = 0,000). Sedangkan empat variabel lainnya yaitu kepribadian, OCB, interaksi kepribadian dan modal social (MODERAT 1) dan interaksi OCB dan modal sosial (MODERAT 3) secara statistik tidak signifikan. Kepribadian mempunyai koefisien regresi sebesar 0,528 ($t = 0,962$; tingkat signifikansi = 0,338), OCB mempunyai koefisien regresi sebesar 0,525 ($t = 0,731$; tingkat signifikansi = 0,466), interaksi kepribadian dan modal social (MODERAT 1) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,609 ($t = -0,699$; tingkat signifikansi = 0,486), serta interaksi OCB dan modal sosial (MODERAT 3) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,331 ($t = -0,306$; tingkat signifikansi = 0,760).
3. Hasil uji model tersebut mengindikasikan bahwa modal sosial lebih tepat digunakan

sebagai variabel moderating, yang berperan memoderasi hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai. Hasil uji tanda positif pada variabel interaksi pemberdayaan dan modal sosial (MODERAT 2) mengindikasikan bahwa variabel interaksi (MODERAT 2) berperan memperkuat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, model moderating tepat digunakan untuk memprediksi hubungan pemberdayaan dan kinerja pegawai.

II. Pembahasan

Pembahasan dari hasil pengujian diatas adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepribadian terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.

Hasil ini dibuktikan dari hasil analisis dimana besaran *beta standardized coefficients* adalah 0,292 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 masih jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa OCB dipengaruhi oleh kepribadian pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Atika K. (2012) membuktikan bahwa ada hubungan positif antara kepribadian dengan OCB dengan memberikan pengaruh didalam katagori sedang. Faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada seseorang dan lebih sulit dirubah, sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB. Faktor kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap OCB. Hal ini disebabkan karena karyawan cenderung menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan rasa dibandingkan rasio dan menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi (Mulder dalam Adriansyah, 2003).

2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Hasil ini dibuktikan dengan *beta standardized*

coefficients sebesar 0,514 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 masih jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa OCB juga terbukti dipengaruhi oleh pemberdayaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Asep Dwi Nugroho (2013), yang menyimpulkan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pemberdayaan adalah proses yang mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan karyawan pada kemampuan diri mereka sendiri dengan menyerahi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan (Wawan Nurdiansyah, 2009)

3. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dapat diketahui dari *beta standardized coefficients* sebesar 0,237 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,002 masih jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hakim Wardhani (2013), dimana kepribadian individu merupakan prediktor yang memainkan peranan penting pada seorang karyawan. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepribadian merupakan organisasi dinamik yang meliputi seluruh system psikologis, yang menentukan karakteristik perilaku dan pikiran seseorang individu. Kepribadian merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan terhadap kinerja.
4. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dapat diketahui dari *beta standardized coefficients* sebesar 0,209

Created with

bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,014 masih dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat diterima. Hasil ini mendukung hasil penelitian Wawan Nurdiansah (2009), dimana pemberdayaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pemberdayaan merupakan sebuah proses dengan mana orang cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai pengontrolan atas dan mempengaruhi terhadap kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi perhatiannya (Parson, et al.1994). Pemberdayaan yang meliputi kemampuan pegawai dalam menerima pendelegasian wewenang dari atasannya, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberdayaan pegawai bertujuan agar mempunyai komitmen untuk mengembangkan diri, memotivasi dan tanggap terhadap perkembangan lingkungan untuk menyelesaikan berbagai tugas.

5. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dapat diketahui dari *beta standardized coefficients* sebesar 0,430 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 masih jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Linda K (2013) yang menyimpulkan OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. OCB adalah perilaku pegawai yang melebihi tugas yang telah ditetapkan. 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), bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan

memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

6. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepribadian tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dapat diketahui dari *beta standardized coefficients* sebesar -0,609 bertanda negatif dan taraf signifikansinya sebesar 0,486 lebih dari 0,05 ($0,486 > 0,05$), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa modal sosial bukan variabel pemoderasi hubungan antara kepribadian dengan kinerja pegawai. Modal sosial merupakan keseluruhan bentuk dari hubungan antar pelaku-pelaku sosial (Nahapiet dan Ghoshal, dalam Palupi, 2013). Modal sosial yang baik akan memperlancar proses kerja anggota organisasi, yang akan membuat anggota organisasi tersebut berkinerja dengan lebih baik. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya modal sosial bukanlah faktor yang memoderasi hubungan antara kepribadian dan kinerja pegawai.
7. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa terbukti bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dapat diketahui dari *beta standardized coefficients* sebesar 1,308 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 masih jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Modal sosial merupakan serangkaian sumber yang melekat pada hubungan sosial antara para pelaku sosial yang bisa dinyatakan sebagai aset yang berharga dan mampu menjamin keuntungan bagi para pelaku sosial baik individu maupun organisasi (Adler dan Kwon, 2002). Efek modal sosial berkaitan dengan informasi, pengaruh, dan solidaritas yang dimiliki individu atau kelompok yang memungkinkan individu atau kelompok tersebut mendapat keunggulan tertentu dan

dapat berkinerja dengan baik, sehingga modal sosial yang baik dapat memperkuat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai.

8. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dapat diketahui dari *beta standardized coefficients* sebesar -0,331 bertanda negatif dan taraf signifikansinya sebesar 0,760 lebih dari 0,05 ($0,760 > 0,05$), maka dengan demikian hipotesis 8 ditolak. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Dian Rahmawati (2011) yang menyimpulkan bahwasanya modal sosial bisa berpengaruh signifikan terhadap timbulnya perilaku OCB pada individu kinerja pegawai, jika individu pegawai tersebut mampu menunjukkan hubungan yang baik dengan orang lain baik rekan kerjanya.
9. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa OCB memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, namun OCB tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai. Peningkatan pemberdayaan pada pegawai melalui sebuah upaya untuk memberikan keberanian dan kesempatan pada pegawai mengambil tanggung jawab perorangan guna meningkatkan dan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi terbukti akan meningkatkan OCB pada pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Sedangkan upaya untuk meningkatkan kepribadian pegawai terbukti akan langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri mengingat faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri pegawai dan lebih sulit dirubah yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan terhadap kinerja.
10. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa modal sosial tepat digunakan sebagai variabel moderating, yang berperan memoderasi hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai,

dimana modal sosial berperan memperkuat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai. Modal sosial (*social capital*) merupakan kemampuan masyarakat untuk bekerja bersama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok, sedangkan pemberdayaan ini meliputi kemampuan pegawai dalam menerima pendelegasian wewenang dari atasannya. Modal sosial yang baik dapat memperkuat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai. Eksistensi modal sosial pegawai menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Akdere, 2005). Hal inilah yang kemudian mendasari mengapa kemudian birokrasi pemerintah perlu mengadopsi penilaian kinerja dengan melihat faktor modal sosial yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana didalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Secara keseluruhan variabel yang diuji, yaitu kepribadian, pemberdayaan, OCB, kinerja pegawai dan modal sosial, dinyatakan baik oleh responden yaitu pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Tengah.
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.
3. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.
4. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.
5. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.
6. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan

Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.

7. Kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.
8. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.
9. OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Sehingga dapat dikatakan modal sosial bukan variabel pemoderasi hubungan antara OCB dengan kinerja pegawai.
10. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa OCB memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, namun OCB tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai.
11. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa modal sosial tepat digunakan sebagai variabel moderating, yang berperan memoderasi hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai, dimana modal sosial berperan memperkuat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai.

B. Saran

1. Dalam upaya mengembangkan kepribadian dengan mudah bergaul dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap pegawai, maka diperlukan membangun suasana kerja yang kondusif serta menempatkan pegawai sesuai kemampuan dan karakteristik pribadinya.
2. Pemberdayaan pegawai perlu ditingkatkan karena akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemberdayaan pegawai dapat dilakukan dengan peningkatan partisipasi pegawai dalam setiap tugas, pemberian semangat dan motivasi kepada pegawai

untuk senantiasa berinovasi, memberikan kemudahan untuk mengakses setiap informasi dalam organisasi, dan penyerahan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam setiap pengambilan keputusan kepada setiap pegawai. Hal lain yang dapat meningkatkan pemberdayaan salah satunya adalah memperbaiki kesejahteraan para pegawai sehingga pegawai akan meningkatkan kemampuan dirinya sendiri.

3. Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Tengah diharapkan memberikan perhatian lebih pada OCB pegawainya dengan memotivasi dan mendorong agar pegawai berlaku positif di tempat kerja, misalnya membantu pegawai lain dan saling mendukung dalam tim. Lebih penting dari semua itu, pimpinan dapat membentuk lingkungan yang kondusif yang dapat mendorong OCB dalam berbagai kegiatan.
4. Modal sosial dapat diciptakan pimpinan melalui berbagai upaya diantaranya peningkatan partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan, meningkatkan kepercayaan kepada pegawai, mengembangkan sikap toleransi antar pegawai, membuat norma dan nilai bersama yang tidak bertentangan dengan kepentingan pegawai, dan menciptakan kerja sama antar pegawai melalui sebuah tim kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisioner dengan skala interval berupa rating (skala Likert) 7 jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, agak setuju, netral, agak tidak setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kecenderungan kuisioner skala ganjil adalah responden yang tidak memahami pernyataan karena kategori netral (*undecided*) memiliki arti ganda, yaitu tidak bisa diartikan sebagai setuju atau tidak setuju, sehingga dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban di tengah (netral).
2. Masalah subyektivitas dari responden dalam mengisi kuesioner dapat

mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.

3. Keterbatasan peneliti dalam melakukan olah data dan analisa data terhadap variabel kepribadian, pemberdayaan, OCB, kinerja dan modal sosial Selain itu, bisa dilakukan penelitian dengan obyek berbeda lebih variatif dalam hal sumber daya manusia.

D. Riset Mendatang

1. Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki interval ganjil. Kecenderungan kuesioner yang menggunakan interval ganjil adalah responden yang kurang memahami pertanyaan atau pernyataan kuesioner akan memilih interval tengah, yaitu netral. Sehingga pada penelitian selanjutnya, disarankan peneliti menggunakan interval genap dengan menghilangkan pilihan netral.
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat menyertakan metode wawancara secara mendalam untuk mengenal karakteristik sampel, sehingga memaksimalkan penggalian data yang dibutuhkan. Selain itu, diharapkan untuk lebih memperkaya penelitian ini, yaitu dengan melihat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan memperluas lingkup penelitian sehingga akan menambah sempurnanya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Dale Timpe, 1992 Seri Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja, diterbitkan untuk PT. Gramedia Asri Media
- Ancok Jamaludin 2003, Modal Sosial dan Kualitas masyarakat, Universitas Gajah Mada, Jogjakarta.
- Arti Bakhshi, Eoropean Journal of Business and Management ISSN 2222-1905, Organizational Comitment as Predictor of Organizational Citizenship Behavior
- Ari Fadzilah, 2006.Jurnal Analisis Pengaruh Pemberdayaan karyawan dan Self of Effeciency terhadap kinerja karyawan bagian penjualan, jurnal studi manajemen dan organisasi, vol 3, nomor 1, hal 12.
- Asep Dwi Nugroho ,2013 Pengaruh Pemberdayaan dan OCB terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Studi pada setda Kab. Batang UNISBANK, Semarang
- Atika K.W,2012, Faktor Kepribadian dan OCB studi pada Polisi Pariwisata.
- Budi Yanti, Peranan modal sosial dan pemberdayaan Rumah tangga miskin mealui pengembangan kelembagaan sebagai salah satu upaya pengentasan kemiskinan, studi kasus kasus rumah tangga miskin di Kecamatan Koto Tengah, Kota Padang.
- Dian Rahmawati, 2011 odel hubungan modal sosial, kepercayaan dan OCB pada PDAM Kahuripan Kab. Bogor.
- Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour**, Loyd Beal III¹ Jacqueline M. Stavros¹ Matthew L. Cole¹.
- Eko Ari Palupi, 2014 Analis modal sosial, komitmen organisasi, terhadap kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel intervening Program MM, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus Semarang
- European Journal of Business and Management www.iiste.orgISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online)Vol 3, No.4, 201178, **Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior** Arti Bakhshi P.G. Department of Psychology, University of Jammu.
- Hakim Wardhani, 2013, Pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap OCB serta dampaknya terhadap kinerja dosen, studi pada Universitas Negeri di Kota Makassar.
- Imam Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 edisi 5*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Linda K, 2013, OCB dan Komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja , studi PT. BTPN Cabang Manado.
- Lisda Yulianti 2011, Pengaruh pemberdayaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implementasinya pada kinerja.
- Loyd Beal III1 , Jacqueline M. Stavros1 Matthew L. Cole1, 2013, **Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour**
- Marita Ahdiyana, 2011, Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi
- Malayu SP, Hasibuan, 2005, *Sumber Daya Manusia*, Tarsito, Bandung.
- Muklis,2013 Pengaruh Locus of control dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dengan moderasi budaya organisasi(studi pada dinas peternakan dan perikanan kabupaten temanggung) **Tesis**, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas STIKUBANK, Semarang.
- Sri Megawati, 2013, Kompetensi serta dampaknya pada kinerja penyuluh KB di Kab. Pekalongan, **Program Pasca sarjana , STIEPARI, Semarang .**
- Sugiyanto,BKKBN RI 2011, Kajian Kebijakan Kependudukan Faktor Mobilitas dalam mempengaruhi Laju Pertumbuhan Penduduk Provinsi Jawa Tengah.
- Sunanto, 2013, Analisis pengaruh kepribadian dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi komitmen organisational (studi pada PDAN Tirto Panguripan Kabupaten Kendal), Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas STIKUBANK, Semarang.
- The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification, Michelle Vondey ,*Regent University,USA.*
- Thomas Praptadi, 2009, Analisis Pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap Komitmen Organisational dalam meningkatkan kinerja pegawai, kantor pajak pratama, kota Semarang.
- Triyono, 2009, Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisational, studi pada kantor pertanahan Kab. Kudus.
- Wawan Nurdiansyah, 2009, Pengaruh Motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisational, studi pada Aparatur Pemerintah Desa, Kab. Batang.
- Undang-Undang RI No 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.