

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH *QUALITY THE WORK LIFE (QWL)*, DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi pada Tenaga Pendukung Kegiatan Penegakan Perda dan Perkada di Instansi SATPOL PP Kota Pekalongan)

Sapto Widiasono¹, Bambang Suko Priyono²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Unisbank Semarang

saptowidias@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 08 February 2022

Received in revised form: 26
February 2022

Accepted: 16 March 2022

Available online: 31 March 2022

Keywords: Empowerment, job
satisfaction, Organizational
Citizenship Behavior (OCB),
Quality Of Work Life

ABSTRACT

This study to determine whether Quality The Work Life and empowerment have an effect in Organizational Citizenship and Job Satisfaction as mediating variables for supporting staff for Perda and Perkada enforcement activities in the Satpol PP Agency of Pekalongan City. The method used is a quantitative method with 120 members of the Satpol PP research subject. Linear regression in Software version 19 was used as a data analysis method. From this research, it shows that there is a positive and significant effect of Quality of Work Life (QWL) on Job Satisfaction in the Satpol PP Agencies of Pekalongan City. There is a positive and significant effect of Quality of Work Life (QWL) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Satpol PP Agency of Pekalongan City, there is a positive and insignificant effect of Empowerment on Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). From the results of the Sobel test, Job Satisfaction mediates the effect of Quality The Work Life (QWL) on Organizational Citizenship Behavior (OCB). And for the Empowerment of Organizational Citizenship Behavior (OCB) mediated by job satisfaction, because empowerment is not significant to Organizational Citizenship Behavior (OCB), job satisfaction mediates the total effect of Empowerment on OCB with Job Satisfaction results being able to mediate the relationship between the two effects.

PENDAHULUAN

Membantu Kepala daerah dalam menciptakan kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan aman merupakan tugas Satuan Polisi Pamong Praja. Di samping menegakkan Perda, Satuan Polisi Pamong Praja juga harus menegakkan Peraturan Pemerintah daerah lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah.

Dengan tugas Satpol PP yang tidak ringan tersebut dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam menjalankan tugas tersebut, diantaranya adalah kemampuan dalam membentuk sumber daya yang memiliki kemampuan di luar prosedur tugas yaitu kemampuan individu di luar prosedur yang memiliki sifat positif dan tidak merugikan berbagai pihak,

misalnya adanya kemampuan organisasional citizenship behaviour atau (OCB). Hal ini tentunya membutuhkan pelatihan-pelatihan terhadap sumber daya manusia khususnya dibidang perilaku.

Fenomena yang terjadi di satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP) di Kota Pekalongan adalah anggota satpol PP yang sebagian besar adalah laki-laki, dan berpendidikan setingkat SLTA, hanya 17% Diploma dan Sarjana, Melihat kondisi demikian bahwa untuk anggota yang memiliki sikap pribadi yang positif atau memiliki sifat OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), masih sangatlah kurang. Hal ini dapat dilihat secara observasi dimana anggota satpol PP hanya melakukan kegiatan atau tugas berdasarkan perintah..

Indikator Lemahnya Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Satpol PP Kota Pekalongan

Indikator Perilaku OCB	Perilaku OCB di anggota satpol pp kota pekalongan
<i>Altruism</i> (ketidakegoisan)	Kemauan membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan kurang. Pimpinan harus memberi perintah sehingga anggota membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut.
<i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati)	Motivasi yang dimiliki anggota masih rendah membuat anggota tersebut tidak selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya.
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	Hanya sebagian anggota memberikan toleransi kepada rekan kerjanya, kurang memberikan dukungan kepada rekan kerja.
<i>Courtesy</i> (kesopanan)	Kebijakan dalam menyelesaikan masalah dan komitmen terhadap organisasi masih kurang..
<i>Civic Virtue</i> (moral bermasyarakat)	Partisipasi anggota dalam kegiatan selain jam Kerja masih kurang. Biasanya anggota akan berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menguntungkan dirinya.

Dengan demikian dapat dilihat beberapa permasalahan mengenai perilaku OCB anggota satpol pp kota pekalongan.

Hasil Kuesioner Pra survei *Organizational Citizenship Behavior*

No	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Nilai	Rata-rata
1	Saya tidak mementingkan kepentingan pribadi lebih dahulu .	5	7	10	4	4	95	3.17
2	Saya siap membantu rekan kerja	5	13	8	3	1	108	3.60
3	Saya berpartisipasi dalam kegiatan instansi	2	19	7	2	0	111	3.70
4	Saya bertanggung jawab terhadap Instansi	5	18	7	0	0	118	3.93
5	Saya loyal kepada instansi	6	14	8	2	0	114	3,80
6	Saya bertoleransi kepada rekan kerja di instansi	3	7	11	5	4	90	3.00
7	Saya mempunyai keinginan bertahan dalam instansi	4	18	7	1	0	115	3.83

8	Saya berkreasi dalam bekerja	2	17	11	0	0	111	3.70
9	Saya memiliki motivasi tinggi dalam bekerja	6	12	11	1	0	113	3.77
10	Saya selalu mempunyai keinginan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	4	14	10	2	0	110	3.67
11	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	3	18	9	0	0	114	3.80
12	Saya bersikap bijaksana terhadap masalah yang ada	1	20	7	2	0	110	3.67
13	Saya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap instansi	2	17	9	2	0	109	3.63
14	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja	4	16	9	1	0	113	3.77
Nilai rata-rata OCB								3.65

Dari hasil survei mengenai *OCB* nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pertanyaan pada sekitar angka 3 dari nilai maksimal yaitu 5. Nilai rata-rata paling rendah pada pertanyaan nomor 6 dengan nilai rata-rata 3.0 dan nilai rata-rata tertinggi pada pertanyaan nomor 4 dengan nilai rata-rata 3.93. Kesimpulannya bahwa anggota lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan orang lain atau rekan kerja, anggota tidak selalu siap membantu rekan kerjanya, tidak semua mau berpartisipasi pada setiap kegiatan, tidak semua anggota dapat bertanggungjawab secara maksimal terhadap semua pekerjaannya, sedikit yang selalu siap membantu instansi, anggota tidak selalu memberikan toleransi kepada rekan kerjanya, tidak mempunyai keinginan untuk bertahan sebagai tenaga bantu kegiatan, tidak semua punya kreatifitas dalam tugas, tidak semua memiliki semangat yang tinggi dalam bertugas, tidak bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya, sedikit yang berinisiatif dalam bertugas, anggota tidak dapat bersikap bijak pada masalah yang dialami olehnya, tidak banyak yang berkomitmen pada instansi, serta tidak berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil kuesioner survey perilaku *OCB*, dikatakan bahwa perilaku *OCB* pada satpol pp kota pekalongan masih kurang karena nilai rata-rata hanya 3,65.

Untuk meningkatkan perilaku *OCB* perlu dilihat factor factor yang mempengaruhi perilaku *OCB*, seperti Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dan Pemberdayaan serta Kepuasan Kerja sebagai mediasi di Instansi SATPOL PP Kota Pekalongan.

Berdasarkan latar belakang dan gambaran kondisi di atas, maka perlu mengetahui *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang dipengaruhi faktor-faktor Kualitas kehidupan kerja dan Pemberdayaan dengan mediasi Kepuasan kerja Anggota Satpol PP Kota Pekalongan. Dalam penelitian ini yang menjadi Variable Dependen adalah *OCB* dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi sedangkan Variabel Independennya adalah Kualitas Kehidupan Kerja dan Pemberdayaan (Studi pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Working Life*) merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kualitas kehidupan kerja biasanya sangat mendukung

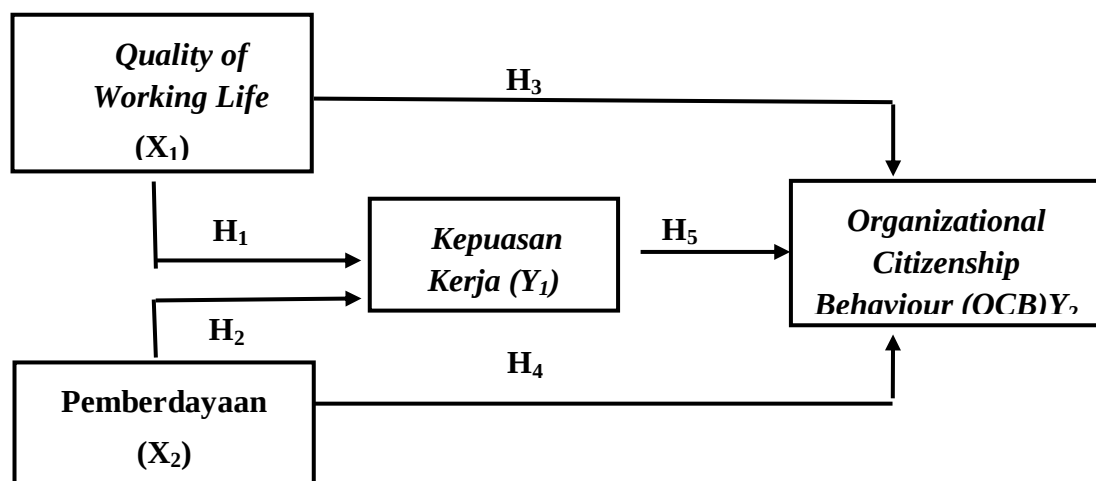
demokrasi karyawan di semua tingkatan dan mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan (Greenberg dan Baron, 2003:612). Kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan dan Ellitan, 2007:74).

Secara teoritis, kata pemberdayaan dapat diartikan sebagai pemberian tanggung jawab dan otoritas kepada seseorang atau individu untuk membuat suatu keputusan (Noe et al., 1994 dalam Wahibur, 2001). Pemberdayaan pegawai mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Menurut Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar personel yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen. Byars dan Rue (1997) memberikan pengertian pemberdayaan sebagai bentuk desentralisasi yang melibatkan pemberian tanggung jawab kepada pegawai dalam membuat keputusan.

Selain QWL dan pemberdayaan OCB juga dapat dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Robbin (2006:78) dalam penelitian Utomo (2010) setiap orang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

KERANGKA PENELITIAN

Secara geometrik kerangka penelitian diatas dapat dijabarkan dengan model grafis, sebagai berikut:



Model Matematis

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$$

Keterangan :

a. = konstanta

b_(1,2,...) = koefisien regresi variabel bebas (koefisien beta)

X₁ = Variabel QWL

X₂ = Variabel Pemberdayaan

Y₁ = Variabel Kepuasan Kerja
Y₂ = Variabel OCB
e = Disturbance error

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih berhubungan erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau *universe* adalah sejumlah orang, peristiwa atau sesuatu yang menarik bagi peneliti untuk diinvestigasi (Sekaran, 2000) populasi yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah Anggota Satpol PP Kota Pekalongan yang berjumlah 120 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah keseluruhan jumlah unit yang ditarik dari populasi yang akan diteliti (Michael H. Walizer dan Paul L. Wienir, 1992: 129). Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *sensus*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 120 orang.

Jenis Data

Jenis Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah berupa data primer. *Data primer* adalah data yang berasal dari sumber aslinya yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini bersumber tanggapan responden atas kuesioner yang diberikan.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat mengukur suatu konstruk. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2005). Apabila nilai KMO diatas 0,50 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. *Loading Factor (component matrix)* nilainya lebih dari 0,4 maka item valid dan layak untuk dianalisa lebih lanjut. Hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik SPSS for windows release 19.0

2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dan kuesioner digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dan instrumen penelitian. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (Cronbach alpha) dan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik SPSS for windows release 19.0 dengan $\alpha > 0,6$. Sekaran (1992) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian tersebut reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan $\alpha > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai.

3. Uji Model

Koefisien Determinasi Adjusted R²

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin dominannya pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian semakin baik.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Imam Ghazali, 2001,45). Pengujiannya yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan pada $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Salah satu tujuan penelitian adalah menguji hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban atas masalah penelitian yang secara rasional di deduksi dari teori. Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menemukan jawaban teoritis yang terkandung dalam pernyataan hipotesis didukung oleh fakta yang dikumpulkan dan dianalisis dalam proses pengujian data. Untuk menguji hipotesis, alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

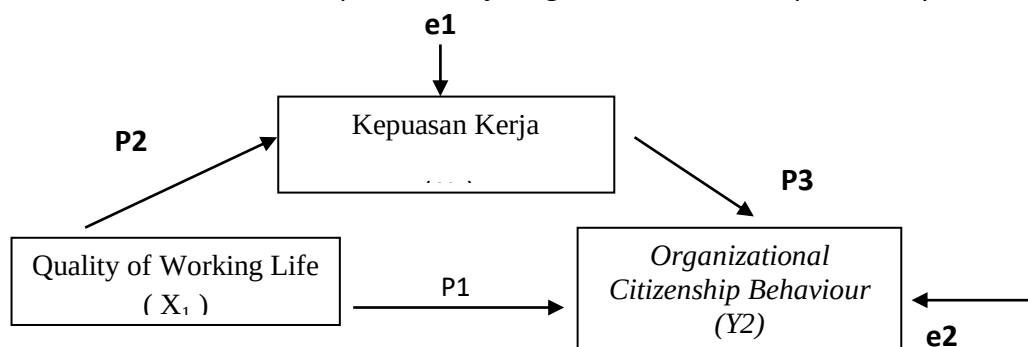
2. Uji t

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian terhadap persamaan regresi yaitu untuk menguji pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Tahap pengujiannya antara lain, menentukan formula null hipotesis yang akan diuji, menentukan t hitung, dengan keyakinan 95 %, atau $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t tabel kemudian dibandingkan dengan nilai t hitung yang digunakan untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Bila t hitung < dengan t tabel, maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Bila t hitung > dengan t tabel, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

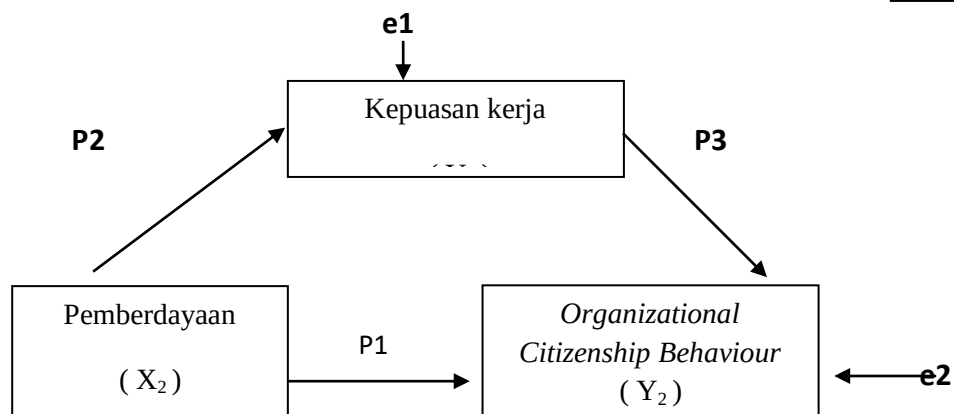
3. Uji mediasi

Mediasi atau *intervening* merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Hubungan variabel *quality of working life* dan pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dimediasi kepuasan kerja digambarkan dalam path analysis sebagai berikut :



Gambar 3.1. Path Analysis Variabel *Quality of working life* dan *Organizational Citizenship Behaviour* dimediasi Kepuasan Kerja



Gambar 3.2 Path Analysis Variabel Pemberdayaan dan *Organizational Citizenship Behaviour* dimediasi Kepuasan Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berikut disajikan tabel jenis kelamin responden dari hasil pengumpulan data penelitian melalui kuesioner.

Diskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	101	84.2
Wanita	19	15.8
Jumlah	120	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa distribusi jenis kelamin yang paling banyak adalah responden pria sebanyak 101 orang (84,2%), sedangkan distribusi jenis kelamin wanita hanya sebanyak 19 orang (15,8%).

Dari data yang ada distribusi umur yang paling muda adalah kurang dari 30 tahun (35%), sedangkan yang paling tua berumur lebih dari 50 tahun (8.3%).

Deskripsi Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
Kurang dari 30 tahun	42	35.0
30 s/d 40 tahun	44	36.7
41 s/d 50 tahun	24	20.0
Lebih dari 50 tahun	10	8.3
Total	115	100.0

Dari table di atas, tampak bahwa jumlah responden terbanyak pada umur 30-40 tahun sebanyak 44 orang (36,7%) dan jumlah terkecil responden berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang (8,3%).

Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	110	91.7
D3	3	2.5
SARJANA	7	6.8
Total	120	100.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir yang paling banyak adalah lulusan SLTA sejumlah 110 orang (91,7%), sedangkan lulusan D.3 hanya 3 orang (2,5%) dan lulusan S1 hanya 7 orang (5.8%).

Berdasarkan masa kerja, maka data responden sebagai berikut :

Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari 4 tahun	32	26.7
4 s/d 10 tahun	41	34.2
11 s/d 15 tahun	38	31.7
Lebih dari 15 tahun	9	7.5
Total	115	100.0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 4 – 10 tahun, yaitu sejumlah 41 orang (34,2 %), disusul yang memiliki masa kerja 11 – 15 tahun sejumlah 38 orang (31.7%), selanjutnya masa kerja yang kurang dari 4 tahun cukup besar yaitu sejumlah 32 orang (26.7%), sedangkan yang terkecil memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun, yaitu 9 orang (7,5

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian di dalam penelitian ini dikategorikan dalam 7 (tujuh) tingkat jawaban, yang tersusun kategori variabel sebagai berikut: sangat setuju (SS=7), setuju (S=6), agak setuju (AS=5), netral (N=4), agak tidak setuju (ATS=3), tidak setuju (TS=2), dan sangat tidak setuju (STS=1).

Variabel *Quality The Work Life (QWL)* – X_1

	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
$X_{1.1}$	keterlibatan dalam tugas dan pekerjaan	6,017	6,00	6,00	2,00	7,00
$X_{1.2}$	berkomunikasi baik atasan maupun rekan kerja	5,925	6,00	6,00	3,00	7,00
$X_{1.3}$	Keterlibatan dalam penyelesaian masalah yang ada di instansi	5,358	6,00	6,00	2,00	7,00
$X_{1.4}$	Kompensasi yang sesuai dengan harapan	4,917	6,00	6,00	1,00	7,00
$X_{1.5}$	mendapatkan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi	5,733	6,00	6,00	2,00	7,00

X_{1.6}	merasa bangga dengan instansi tempat saya bekerja	6,042	6,00	6,00	3,00	7,00
X_{1.7}	merasa nyaman bekerja di instansi ini	6,025	6,00	6,00	3,00	7,00
X_{1.8}	merasa aman dalam bekerja di instansi ini	5,742	6,00	6,00	2,00	7,00
X_{1.9}	Dapat mengembangkan karier bekerja di instansi	4,983	6,00	6,00	1,00	7,00

Tabel tersebut di atas, menunjukkan *Mode* yang menunjukkan frekuensi observasi 6 (enam) yang sering muncul dari 9 indikator adalah jawaban setuju. Ini bermakna bahwa Anggota Satpol PP Kota Pekalongan, mempersepsikan *Quality The Work Life* (QWL) sudah baik meskipun masih terdapat kekurangan seperti harapan dalam mendapatkan kompensasi kepada anggota kurang ditanggapi serius, dan pengembangan diri anggota yang belum merata, dan pemimpin dianggap masih kurang memberikan keteladanan dalam bekerja. Beberapa responden memberikan jawaban tidak setuju untuk indikator tersebut meskipun persinya relatif kecil.

Nilai rata-rata (*Mean*) skor tertinggi dari 9 indikator variabel *Quality The Work Life* (QWL), yaitu indikator X_{1.6} adalah bangga bekerja pada Satpol PP Kota Pekalongan(6,042). Hal ini menandakan bahwa responden mempersepsikan anggota Satpol PP merasa senang bekerja di bidang ini, anggota mempunyai kemampuan yang memadai dalam hal mengatur, mengarahkan dan sebagai pendukung dalam penegakan Perda dan Perkada di Kota Pekalongan. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator X_{1.4} atau indikator pendapatan.

Variabel Pemberdayaan – X2

	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X_{2.1}	Kontribusi yang besar terhadap instansi	5.458	6.00	6,00	2.00	7.00
X_{2.2}	Percaya metode kerja dapat diterima dan dimengerti oleh anggota	5.617	6.00	6,00	2.00	7.00
X_{2.3}	Manfaat adanya pelatihan	6.108	6.00	6,00	2.00	7.00
X_{2.4}	Otonomi yang cukup dalam menjalankan pekerjaan	5.475	6.00	6,00	1.00	7.00
X_{2.5}	Keputusan yang baik akan memberikan kesejukan hati	5.158	6.00	6,00	1.00	7.00
X_{2.6}	Kesempatan untuk mandiri dan kebebasan dalam menjalankan tugas	5.025	5.00	6,00	2.00	7.00
X_{2.7}	Percaya diri terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas	5.758	6.00	6,00	3.00	7.00
X_{2.8}	Kemampuan untuk memberikan gagasan dan ide-ide baru	5.333	6.00	6,00	2.00	7.00
X_{2.9}	Keahlian yang memadai dalam bertugas	5.600	6.00	6,00	2.00	7.00
X_{2.10}	Memiliki kendali yang besar terhadap kemajuan instansi	4.658	5.00	6,00	1.00	7.00
X_{2.11}	Mengambil keputusan-keputusan mendesak	4.983	5.00	6,00	1.00	7.00

Tabel di atas, menunjukkan *Mode* yang menunjukkan frekuensi observasi 6 (enam) yang sering muncul dari 11 indikator Pemberdayaan adalah jawaban setuju. Ini bermakna bahwa anggota Satpol PP Kota Pekalongan, mempersepsikan pemberdayaan yang diberikan pada kategori memadai, meskipun masih terdapat kekurangan seperti keikutsertaan dalam memajukan instansi khususnya dalam kegiatan penegakan Perda dan Perkada, dan kesempatan dalam mengambil keputusan yang bersifat mendesak masih kurang. Beberapa responden memberikan jawaban sangat tidak setuju untuk indikator tersebut meskipun porsinya relatif kecil.

Nilai rata-rata (*Mean*) skor tertinggi dari indikator variabel Pemberdayaan, yaitu indikator $X_{2.3}$ adalah manfaat adanya pelatihan merupakan salah satu bagian dari Pemberdayaan instansi (6.108). Hal ini menandakan bahwa responden mempersepsikan pimpinannya memberikan perhatian khusus pada memotivasi kerja anggota dengan pelatihan agar lebih baik dalam menjalankan tugas. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator $X_{2.10}$ atau indikator kemajuan instansi (4.658). Hal ini menandakan bahwa responden belum memahami pentingnya kemajuan instansi secara keseluruhan dalam instansi dalam melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa anggota mempersepsikan instansi kurang memberikan perhatian terhadap bagaimana kemajuan instansi ini dimata masyarakat secara luas.

Variabel Kepuasan Kerja - Y1

	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y_{1.1}	Rutinitas pekerjaan	5.750	6,00	6,00	4,00	7,00
Y_{1.2}	Variasi pekerjaan	5.717	6,00	6,00	2,00	7,00
Y_{1.3}	Adanya tantangan dalam pekerjaan	5.691	6,00	6,00	3,00	7,00
Y_{1.4}	Dukungan rekan kerja	5.900	6,00	6,00	3,00	7,00
Y_{1.5}	Tanggung jawab pekerjaan	5.825	6,00	6,00	3,00	7,00
Y_{1.6}	Kebijakan dan perintah atasan	5.892	6,00	6,00	4,00	7,00
Y_{1.7}	Pengakuan dan penghargaan dari atasan	5.792	6,00	6,00	3,00	7,00
Y_{1.8}	Kelengkapan kerja yang memadai	5.942	6,00	6,00	4,00	7,00
Y_{1.9}	Penataan dalam ruang kerja	5.742	6,00	6,00	3,00	7,00
Y_{1.10}	Kenyaman dalam bekerja	5.892	6,00	6,00	3,00	7,00
Y_{1.11}	Kesempatan dipromosikan oleh atasan	5.408	6,00	6,00	2,00	7,00
Y_{1.12}	Kesempatan dipromosikan karena kemampuan	5.575	6,00	6,00	2,00	7,00
Y_{1.13}	Kesempatan dipromosikan karena prestasi kerja	5.692	6,00	6,00	2,00	7,00

Tabel di atas, *Mode* yang menunjukkan frekuensi observasi 6 (enam) yang sering muncul dari 13 indikator Kepuasan Kerja adalah jawaban setuju. Ini bermakna bahwa anggota Satpol PP Kota Pekalongan, mempersepsikan Kepuasan Kerja pada kategori baik, meskipun

masih terdapat kekurangan seperti kesempatan untuk mendapatkan promosi dan variasi tugas yang di berikan, instansi mempunyai arti yang penting dan terikat secara emosional. Beberapa responden memberikan jawaban tidak setuju untuk indikator tersebut meskipun porsinya relatif kecil.

Nilai rata-rata (*Mean*) skor tertinggi dari 13 indikator variabel Kepuasan Kerja, yaitu indikator $Y_{1.8}$, dan $Y_{1.4}$ adalah kelengkapan kerja yang memadai, (5,942) dan dukungan rekan kerja (5.900). Hal ini menandakan bahwa responden mempersepsikan bekerja ditempat sekarang ini merupakan keputusan yang tepat dan baik, Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator $Y_{1.11}$ atau indikator kesempatan dipromosikan oleh atasan (5.408). Hal ini menandakan bahwa responden memahami bagaimanapun perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja belum dapat promosi yang memadai bagi anggota, sehingga untuk harapan mendapatkan promosi masih belum dirasakan.

Variabel Organizational Citizenship Behaviour (OCB))-Y2

	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
$Y_{2.1}$	Senang hati membantu teman kerja tanpa diminta	5.958	6,00	6,00	2.00	7,00
$Y_{2.2}$	Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja	5.425	6,00	6,00	2.00	7,00
$Y_{2.3}$	Bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan, tanpa ada gaji	5.058	6,00	6,00	1.00	7,00
$Y_{2.4}$	Merasa puas bila pekerjaan selese tepat waktu	5.992	6,00	6,00	3.00	7,00
$Y_{2.5}$	Tugas selalu diselesaikan penuh dengan rasa tanggung jawab	6.050	6,00	6,00	2.00	7,00
$Y_{2.6}$	Resiko bertanggung jawab dan melaksanakan dengan keputusan bersama	5.508	6,00	6,00	1.00	7,00
$Y_{2.7}$	Selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan	5.125	6,00	6,00	2.00	7,00
$Y_{2.8}$	Selalu melakukan sharing dengan rekan kerja pada waktu istirahat bersama tentang pekerjaan	5.533	6,00	6,00	2.00	7,00
$Y_{2.9}$	Selalu mengingatkan teman untuk menyelesaikan tugasnya	5.400	6,00	6,00	2.00	7,00
$Y_{2.10}$	Selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan	5.783	6,00	6,00	2.00	7,00
$Y_{2.11}$	Selalu melakukan sharing dengan rekan kerja pada waktu istirahat bersama tentang pekerjaan	5.858	6,00	6,00	2.00	7,00
$Y_{2.12}$	Selalu mengingatkan teman untuk menyelesaikan tugasnya	5.575	6,00	6,00	1.00	7,00
$Y_{2.13}$	Selalu ikut kegiatan yang	5.592	6,00	6,00	2.00	7,00

	diadakan di instansi ini					
Y_{2.14}	Selalu mencari informasi penting yang bermanfaat bagi instansi	5.417	6,00	6,00	2.00	7,00
Y_{2.15}	Selalu mempertimbangkan hal-hal yang baik untuk kemajuan instansi	5.533	6,00	6,00	2.00	7,00

Tabel di atas menunjukkan, *Mode* yang menunjukkan frekuensi observasi 6 (enam) yang sering muncul dari 15 indikator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah jawaban setuju. Ini memiliki arti bahwa anggota Satpol PP Kota Pekalongan, mempersepsikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada kategori baik, meskipun masih terdapat kekurangan seperti Bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan, tanpa ada gaji Akibat ini pula para anggota masih belum memahami apakah pekerjaan ini membutuhkan pengorbanan. Beberapa responden memberikan jawaban tidak setuju untuk indikator tersebut meskipun persentasenya relatif kecil.

Uji Instrumen Reliabilitas

Data penelitian ini yang diuji reliabilitas adalah data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pertanyaan yang valid saja yang diuji. Uji ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach* 0,6 yaitu reliabilitas dinyatakan semakin reliabel jika hasil dari perhitungan *Apha Cronbach* di atas 0,6 Berikut ini uji reliabilitas variabel penelitian ini:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel yang Diteliti

Variabel		Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Independen	<i>Quality The Work Life</i> (QWL)	0,838	> 0,6	<i>Reliable</i>
	Pemberdayaan	0,896	> 0,6	<i>Reliable</i>
	Kepuasan Kerja	0,911	> 0,6	<i>Reliable</i>
Dependen	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	0,948	> 0,6	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan semua instrumen variabel pada penelitian ini dikatakan telah memenuhi syarat reliabilitas, yaitu koefisien *alpha cronbach* di atas 0,6.

Hasil Analisis Regresi

Model Regresi	Keterangan	Nilai Beta standardized	Sig.	Keterangan
Hipotesa 1	Pengaruh QWL terhadap Kepuasan Kerja	0.415	0.000	Signifikan H1 diterima
Hipotesa 2	Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja	0.425	0.000	Signifikan H2 diterima
Regresi 1	Pengaruh QWL dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan kerja	Adjusted R Square 0.605	F Hitung 92.211 Sig.	

			0.000	
Hipotesa 3	Pengaruh QWL terhadap OCB	0.436	0.000	Signifikan H3 diterima
Hipotesa 4	Pengaruh Pemberdayaan terhadap OCB	0.054	0.558	Tidak Signifikan H4 ditolak
Hipotesa 5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB	0.371	0.000	Signifikan H5 diterima
Regresi 2	Pengaruh QWL Pemberdayaan dan Kepuasan kerja terhadap OCB	Adjusted R Square 0.621	F Hitung 65.935 Sig. 0.000	

Analisis Regresi

Hasil analisis regresi variabel *Quality The Work Life* (QWL), Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,415X_1 + 0,425X_2 + e_1 \dots\dots\dots \text{persamaan regresi model 1}$$

$$Y_2 = 0,436X_1 + 0,056X_2 + 0,371Y_1 + e_2 \dots\dots \text{persamaan regresi model 2}$$

1. Persamaan regresi model 1 menunjukkan Variabel *Quality The Work Life* (QWL) (X_1) memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif dan sebesar 0,415 yang memberikan arti bahwa Kepuasan Kerja (Y_1) dipengaruhi oleh variabel *Quality The Work Life* (QWL) dalam arah yang sama. Dengan kata lain, bahwa semakin kuat pengaruh *Quality The Work Life* (QWL), maka Kepuasan Kerja juga akan makin kuat atau meningkat. Sedangkan, variabel Pemberdayaan (X_2) memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif juga sebesar 0,425 dan nilai sign 0,000 yang memberikan makna bahwa Kepuasan Kerja (Y_1) dipengaruhi oleh variabel Pemberdayaan dalam arah yang sama. Dengan kata lain, bahwa Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, karena secara statistik Pemberdayaan signifikan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan Kepuasan Kerja anggota dipengaruhi oleh faktor *Quality The Work Life* (QWL) dan dipengaruhi oleh faktor Pemberdayaan. Konsekuensinya, *Quality The Work Life* (QWL) dan Pemberdayaan semakin efektif akan meningkatkan Kepuasan Kerja anggota Satpol PP Kota Pekalongan.
2. Persamaan regresi model 2 menunjukkan Variabel *Quality The Work Life* (QWL) memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif sebesar 0,436 dan nilai sign 0,000 yang memberikan makna bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y_2) dipengaruhi oleh variabel *Quality The Work Life* (QWL). Akan tetapi untuk variabel Pemberdayaan memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) positif sebesar 0,054 dengan nilai sign sebesar 0,558 yang memberikan makna bahwa Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) atau dapat diartikan bahwa pemberian Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pengaruh Kepuasan Kerja

terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)(Y₂) menunjukkan pengaruh searah. Berdasar besarnya koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (Y₁) mempunyai nilai sebesar 0,371 dengan nilai sign sebesar 0.000, ini menandakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada tingkat signifikan pada level signifikan pada level 5%, pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan.

Uji Model

Persamaan I

1. Koefisien Determinasi (R²)

Kontribusi pengaruh variabel *Quality The Work Life* (QWL) dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja, model regresi 1, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,605 (60,5%), yang berarti bahwa 60,5% perubahan Kepuasan Kerja mampu dijelaskan oleh variabel *Quality The Work Life* (QWL) dan Pemberdayaan. Sedangkan sisanya (100%-60,5%= 39,5%) dijelaskan oleh sebab lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji F

Hasil uji signifikansi parameter secara simultan (uji F), model regresi 1, menunjukkan 92.211, dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah lebih kecil daripada probabilitas (p) 0,05. Dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh di antara variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya, dalam model ini pengaruh simultan adalah pengaruh *Quality The Work Life* (QWL) dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja.

Persamaan II

1. Koefisien Determinasi

Kontribusi pengaruh variabel *Quality The Work Life* (QWL), Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), model regresi 2, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,621 (62.1%), yang berarti bahwa 62.1% perubahan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mampu dijelaskan oleh variabel *Quality The Work Life* (QWL), Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya (100%-62.1%= 37.9%) dijelaskan oleh sebab lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji F

Sedangkan, model regresi 2, Hasil uji signifikansi parameter secara simultan (uji F) menunjukkan 65.935, dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah lebih kecil daripada probabilitas (p) 0,05. Dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh di antara variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya, dalam model ini pengaruh simultan adalah pengaruh *Quality The Work Life* (QWL), Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji berarti tidaknya pengaruh variabel *Quality The Work Life* (QWL), Pemberdayaan, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Pengujian Hipotesis Pertama

H₁ : *Quality The Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan.

Untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara *Quality The Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan **signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000; nilai

signifikasi kurang dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan *Quality The Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja anggota Satpol PP Kota Pekalongan **terbukti diterima**. Apabila *Quality The Work Life* (QWL) dilakukan dengan baik maka Kepuasan Kerja juga semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis Kedua

H₂ : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan.

Untuk membuktikan pengaruh antara Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja, dapat ditunjukkan oleh nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikasi 0,05, maka hipotesis kedua dinyatakan **diterima**. Hasil ini membuktikan bahwa Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan naiknya kepuasan kerja dipengaruhi oleh naiknya pemberdayaan yang dilakukan pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan .

Pengujian Hipotesis Ketiga

H₃: *Quality The Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan.

Untuk membuktikan signifikasi pengaruh antara *Quality The Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dinyatakan **signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari probabilitas (p) 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan *Quality The Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) anggota Anggota Satpol PP Kota Pekalongan **terbukti dapat diterima**.

Pengujian Hipotesis Keempat

H₄: Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan

Untuk membuktikan pengaruh antara Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dinyatakan **tidak signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikasi 0,558 lebih besar dari nilai signifikasi 0,05, karena koefisien Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) bertanda positif. Hasil ini membuktikan bahwa Pemberdayaan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan tidak signifikan pada tingkat probabilitas (p) 0,05, hal ini disebabkan kurangnya Otonomi terhadap pekerjaan, keputusan yang masih kurang baik, kendali terhadap kemajuan instansi dan kesempatan dalam mengambil keputusan yang mendesak pada anggota Satpol PP Kota Pekalongan.

Pengujian Hipotesis Kelima

H₅: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan

Untuk membuktikan signifikasi pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dinyatakan **signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikasi 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Anggota Satpol PP Kota Pekalongan **terbukti**. Satpol PP Kota Pekalongan **terbukti diterima** pada level 5%.

Pengujian Hipotesis 6 dan 7 dengan Sobeltest (Uji mediasi)

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variable mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Pengaruh *Quality The Work Life* (QWL)-(X₁) dan Pemberdayaan terhadap (X₂) *Organizational*

Citizenship Behaviour (OCB) (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1). Dalam hal ini variable Y_1 merupakan mediator hubungan dari X_1 dan X_2 ke Y_2 . Untuk menguji seberapa besar peran variable Y_1 memediasi pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_2 digunakan uji Sobel test. Hasil uji Sobel test :

1. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Quality The Work Life* (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Indirect Effect And Significance Using Normal Distribution

	Value	s.e.	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	.3314	.0751	.1842	.4786	4.4138	.0000

Dari hasil uji sobel test di atas mendapatkan nilai koefisien mediasi sebesar 0.3314 dan signifikan karena tingkat signifikansi $0.0000 < 0,05$, maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh *Quality The Work Life* (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Artinya Hipotesis 6 diterima.

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

Indirect effect and significance using normal distribution

	Value	s.e.	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	.2506	.0886	.0770	.4242	2.8296	.0047

Dari hasil uji sobel test di atas mendapatkan nilai koefisien mediasi sebesar 0.2506 dan signifikan karena tingkat signifikansi $0.0047 < 0,05$, maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh Pemberdayaan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Artinya Hipotesis 7 diterima.

SIMPULAN

Quality The Work Life memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Semakin efektif *Quality The Work Life* maka semakin tinggi Kepuasan kerja. Hal ini berarti aspek kepuasan kerja pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan salah satu dipengaruhi langsung oleh aspek *Quality The Work Life*

Pemberdayaan terhadap Kepuasan kerja, terbukti karena signifikan pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan dengan adanya pemberdayaan yang baik kepada anggota akan meningkatkan kepuasan kerja.

Quality The Work Life memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Semakin efektif *Quality The Work Life* maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini berarti aspek *Organizational Citizenship Behaviour* pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan dipengaruhi langsung oleh aspek *Quality The Work Life*

Pemberdayaan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. tidak terbukti dan tidak signifikan meskipun semakin pemberdayaan ditingkatkan, maka tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan aspek *Organizational Citizenship Behaviour* Satpol PP Kota Pekalongan

Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Semakin kepuasan kerja ditingkatkan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat. Ini berarti aspek *Organizational Citizenship Behaviour* pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan dipengaruhi langsung oleh aspek kepuasan kerja.

Kepuasan kerja , pada kasus ini, memediasi pengaruh Quality The Work Life terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Ini berarti, aspek Organizational Citizenship Behaviour pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan dipengaruhi langsung oleh Quality The Work Life , akan tetapi juga karena adanya aspek kepuasan kerja.

Pemberdayaan ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour, maka dalam hal ini diperlukan mediasi total oleh Kepuasan kerja agar pemberdayaan mampu mempengaruhi OCB. Ini berarti, aspek *Organizational Citizenship Behaviour* pada Anggota Satpol PP Kota Pekalongan dipengaruhi tidak langsung oleh Pemberdayaan, akan tetapi adanya aspek kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A prabu Mangkunegoro, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Adi Nugroho (2006), Pengaruh lingkungan kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kab.Pati. Jurnal Tesis MM Unisbank Semarang
- Andi Kristanto (2006) Pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada CV. Hismi Putra. Jurnal Ekonomi Universitas Semarang.
- Allen et al (1999), Management of Organization Behavior, Graw Hill, New York.
- Bardwick (1986), Human Resource Management. McGraw-Hill. Inc, Irwin
- Baron and Greenberg, (1990), Organizational Behaviour, 2nd ed. Mc. Graw Hill. Inc.
- Chao (1990). Behaviour in organization & Managing The Human Side of Work. Mc. Graw Hill.Inc.
- Cash and Fischer, (1987) Human Resources Management New York, NYC: Prentice-Hall International.
- Cohan, (1995) Managing people at work, concepts and cases in Interpersonal Behavior, John willey and Sons Inc
- Davis ang Nestrom, (1990), Human Resources Management 12th Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Dessler, G, (1976), Human Resources Management, New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Frida Suandari (2005), Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan dukungan atasan terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh carrer plateauing pada Dinas P dan K Semarang. Jurnal Tesis MM Unisbank Semarang.
- Ghiselli Brown (1955), Human Resources for Business and Management, Prentice Hall Inc.
- Gibson. J. L. Ivancevich, J. M. and Donelly Jr. J. H, (1997), Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi ke-8, Jilid 1 (Terjemahan), Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, (2000). Managing Human Resources. Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, j. & Baron, R. A, (2000), Behavior in Organizaton: Understanding and Managing the Humanside of Work. Seventh ed, New York, NYC: Prentice-Hall International.
- Handoko, T. Hani, (1988), Manajemen Personalia dan Sumber Data Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hackman et al, (1978). "Human Resources Management. New York, NYC: Prentice-Hall International
- Hersey, P, dan K. H. Blanchard. (1995). Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Imam Ghozali, (2002), Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Badan Penerbit UNDIP

- Kenneth N Wexly and Gary, (!992), Organizational Citizenship Behavior. The Good Soldiers Syndrome. Indianapolis.
- Keith Davis, (1985), Human Resources Management, Prentice-Hall International
- Koes Yulia P (2006), Pengaruh iklim organisasi, lama kerja dan keterlibatan pekerjaan terhadap career plateauing. Jurnal ekonomi Petra Surabaya.
- Luthans, (1995). Behavior in Organizaton: Understanding and Managing the Humanside of Work. Seventh ed, New York, NYC: Prentice-Hall International
- Masri Singarimbun, (1995), Metodologi Penelitian, Yogyakarta: BPFE
- Mathis dan Jackson (2002), Organizational Behavior: Performance and Productivity, Is' ed. State University of New York Press
- Moenir, (1995), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Miner, (1988), Behavior in Organizaton. San Diego: Academic Press
- Mustaanah (2005) Pemberdayaan, komitmen, kepuasan kerja, Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dipenda Provinsi Jawa Tengah – UPPD Kabupaten Kendal. Jurnal Tesis MM Unisbank Semarang
- Pramaningrum (1997) Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta
- Prawirosentono, (1999), Organisasi: Perilaku, Struktur, Jilid 6 (Terjemahan), Penerbit Erlangga, Jakarta
- Rue dan Byars, (1995), Organization Behaviour and. Business Publication, New York: Macmillan Publishing Company, Inc.
- Robbins, S.P (2003) Organizational Behaviour. Concepts, Application, Prenctise Hall
- Sondang P. Siagian (2003), Manajemen Perilaku Organisasi:. Edisi ketiga. Andi Offset
- Staw, (1991), Performance Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Indonesia
- Schiska (1991), Organizational Behaviour and Work Behaviour, Mc Graw Hill. Inc
- Stoner, (1995), Innovations and Organizations. New York : John Wiley and Sons, Inc