
**Model Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Melalui Authentic Leadership, Core Self-Evaluation Dan Psychological Empowerment
(Studi : Pada Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi Dan UKM
(DISDAGNAKERKOPUKM) Kabupaten Karanganyar)**

Vida Kusuma

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sultan Agung

Asyhari

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sultan Agung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Authentic Leadership dan Core Self-Evaluation terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Psychological Empowerment sebagai variabel intervening di Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi Dan UKM Kabupaten Karanganyar yang berlokasi Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling non random sampling dengan kriteria sampel yang ditetapkan yaitu pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan mempunyai pangkat dan golongan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) untuk menguji pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian mendapatkan bahwa pengaruh Authentic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Empowerment, Core Self-Evaluation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Empowerment, Psychological Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Authentic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Core Self-Evaluation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

The purpose of this study was to determine the effect of Authentic Leadership and Core Self-Evaluation on Organizational Citizenship Behavior with Psychological Empowerment as an intervening variable in the Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi Dan UKM in Kabupaten Karanganyar, located in Karanganyar. The sample in this study was 100 respondents, the sampling technique used in this study was purposive sampling non-random sampling with established sample criteria , namely employees who are civil servants (PNS) and have ranks and classes. Data collection is done by distributing questionnaires. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis using Path Analysis to test the indirect effect. The test results get that the effect of Authentic Leadership has a positive and significant effect on Psychological Empowerment, the use of Core Self-Evaluation has a positive and significant effect on Psychological Empowerment, Psychological Empowerment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Authentic Leadership has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Core Self-Evaluation has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Pendahuluan

Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia karena hal yang terpenting dari setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam perusahaan atau organisasi yang harus diarahkan oleh sebuah gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan perusahaan tercapai.

Berbagai upaya dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif sesuai konsep yang ditentukan.

Kepemimpinan yang sesuai akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan karena karyawan mencontoh perilaku pemimpin yang baik sehingga karyawan memiliki sikap peduli dalam organisasi, saling tolong menolong, serta memiliki perilaku sportif yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Perdana (2010) menjelaskan bahwa salah satu bentuk perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam organisasi adalah perilaku *extra role* atau yang biasa disebut perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan suatu perilaku yang melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (Lovell 1999).

Menurut Robbins (2008) OCB merupakan perilaku yang tidak menjadi kewajiban kerja formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku

sukarela dari karyawan yang dapat mendukung terjadinya produktivitas perusahaan secara efektif tanpa mengharapkan adanya imbalan.

OCB memiliki kategori utama yaitu *Altruism* atau sikap saling tolong menolong, *Conscientiousness* atau patuh terhadap aturan, *Civic Virtue* atau sikap keterlibatan dalam organisasi, *Sportmanship* atau sikap sportif, dan *Courtesy* atau perilaku baik dan sopan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memiliki salah satu indikator yaitu kepuasan pada rekan kerja yang artinya jika seseorang karyawan memiliki rekan kerja yang baik akan membawa dampak yang positif yang akan menunjukkan perilaku seseorang untuk melakukan OCB, OCB sendiri dapat dipengaruhi oleh perilaku *Authentic Leadership*, *Core Self-Evaluations* dan *Psychological Empowerment* seperti penelitian yang dijelaskan oleh Joo, Baek dan Sung Jun tahun 2017 yang menjelaskan bahwa *Authentic Leadership* atau kepemimpinan otentik, *Core Self-Evaluations* mengevaluasi diri dan *Psychological Empowerment* pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh pada sikap *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu Kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peran penting dalam roda perputaran organisasi. Pemimpin harus mampu membawa organisasi berkembang dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Organisasi yang telah sukses akan sangat membutuhkan karyawan yang bersedia menyelesaikan tugas yang diluar tugas formal mereka, serta mampu memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Perilaku positif seorang karyawan mampu memberikan dukungan kinerja tiap individu dan kinerja organisasi serta mampu memberikan dampak positif untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

Salah satu bentuk perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di DISDAGNAKERKOP Dan UKM Kabupaten Karanganyar adalah perilaku *extra role* atau yang sering disebut *organizational citizenship behavior*. Dalam penyelenggaraan program kebijakan dapat bersifat internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan maupun bersifat eksternal yaitu kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat. Namun penyelenggaraan program tersebut tidak sejalan dengan peran dari pegawai DISDAGNAKERKOP Dan UKM itu sendiri. Berikut perilaku yang dilakukan oleh pegawai diantaranya :

Tabel 1.1
Perilaku yang Dilakukan Pegawai

No	Keterangan
1	Tidak semua pegawai bersedia membantu rekan kerja saat mendapat beban kerja yang lebih
2	Kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan diluar kantor
3	Rekan kerja tidak membantu pekerjaan saat ada pegawai yang tidak masuk kerja

Sumber : DISDAGNAKERKOP Dan UKM, Karanganyar 2020

Melihat fenomena pada tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa secara tidak langsung perilaku ekstra peran (OCB) dari masing-masing pegawai pada DISDAGNAKERKOP Dan UKM dapat dikatakan masih perlu ditingkatkan, serta banyaknya kondisi yang cenderung menekan tentu saja akan menimbulkan pertanyaan mengenai peran dari pegawai di dinas tersebut.

Selain melihat dari fenomena diatas terdapat kesenjangan antara penelitian yang dilakukan oleh Joo, Baik dan Sung Jun (2017) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Authentic Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Coxen, Lynelle. Et al (2016) memberikan hasil yang berbeda, yang menerangkan bahwa *Authentic Leadership* tidak memiliki peranan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Sehingga berdasarkan fenomena dan research gap maka peneliti melakukan penelitian di Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Karanganyar karena adanya inkonsistensi atau research gap hasil penelitian yang dilakukan oleh Joo, Baik dan Sung Jun (2017) dengan penelitian yang dilakukan oleh Coxen, Lynelle. Et al (2016).

Berdasarkan hal yang sudah disampaikan diatas, terdapat suatu kebutuhan peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara *Authentic Leadership*, *Core Self-Evaluation*, *Psychological Empowerment*, dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada DISDAGNAKERKOP Kabupaten Karanganyar, dan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis

tertarik untuk melakukan penelitian akan melakukan replikasi pada artikel milik dengan judul : “**Model Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Authentic Leadership*, *Core Self-Evaluation*, dan *Psychological Empowerment*”**”

Kerangka Teoritis dan Hipotesis Penelitian

Authentic Leadership

Walumbwa et al. (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan autentik adalah bentuk kepemimpinan yang memiliki moral dan etika yang baik sehingga dapat diikuti oleh pengikutnya, pemimpin bersikap terbuka sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih transparan dengan pengikutnya, dengan demikian maka seorang pemimpin dapat membuat suatu keputusan secara adil dan seimbang, sehingga diharapkan seorang pemimpin mampu menyadari perannya dalam organisasi dan dampak yang diberikan bagi kemajuan organisasi.

Menurut Avilio dan Gardner (2005) kepemimpinan autentik adalah suatu proses kepemimpinan yang terbentuk dari adanya psikologis positif yang dimiliki individu untuk kemajuan organisasi dan ditandai dengan adanya kesadaran diri dalam kepribadian pemimpin sehingga dapat menghasilkan kepemimpinan yang memiliki perilaku positif yang lebih baik apabila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Authentic Leadership* adalah satu bentuk

kepemimpinan yang bersifat transparan, jujur, adil, seimbang sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan pegawai dan karyawannya.

Core Self-Evaluations

Dalam artikel Joo, Baek dan Sung Jun (2017) *Core Self-Evaluations* mengacu pada keyakinan mendasar individu yang mereka pegang tentang diri mereka sendiri dan harga diri mereka (Judge et al., 1997). Evaluasi diri ini adalah konstruk tingkatan tinggi yang terdiri dari harga diri, keefektifan diri umum, lokus internal kontrol, dan stabilitas emosi. Hakim dkk. (1997) awalnya termotivasi untuk mengidentifikasi basis dari kepuasan kerja, dan kemudian merumuskan konsep dengan menggabungkan sifat-sifat yang evaluatif-diri, fundamental, dan seluruh dunia. Studi dan penilaian Judge (2003) tentang evaluasi-diri, termasuk: harga diri, kemampuan diri sendiri, lokus kontrol, dan stabilitas emosi berbagi banyak persamaan konseptual; kesamaan sifat-sifat ini telah diabaikan dalam literatur; hubungan empiris di antara sifat-sifat ini kuat; dan empat ciri menunjukkan faktor pesanan yang lebih tinggi.

Orang dengan skor *Core Self-Evaluations* tinggi diyakini memegang konsep diri positif yang meningkatkan tingkat motivasi dan meningkatkan kinerja kerja (Judge et al., 1998). *Core Self-Evaluatio* dalam literatur yang ada telah digunakan sebagai prediktor komitmen organisasi karyawan (Joo et al., 2012), kepuasan kerja, sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Bowling et al., 2010; Judge et al., 1997; Grant dan Wrzesniewski, 2010; Judge, 2009), *Corea Self-Evaluations* telah diperlakukan sebagai instrumen untuk mengevaluasi sifat-sifat pribadi yang mempengaruhi pengambilan keputusan dan motivasi karir awal dan untuk

memprediksi keberhasilan akhir dalam karir mereka (Judge and Hurst, 2007).

Judge et al. (2011) menyatakan individu dengan core self-evaluations yang positif memegang pandangan bahwa mereka mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Orang-orang ini umumnya menyatakan self-esteem dan self-efficacy dan mereka cenderung lebih memiliki emosional yang stabil dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki core self-evaluations kurang positif. Judge, Van Vianen, & De Peter (2004) menyatakan bahwa core self-evaluations secara konsep sebagai konstruk kepribadian yang luas yang dibentuk oleh locus of control, self-esteem, neuroticism, dan generalized self-efficacy.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Core Self-Evaluation* adalah sikap positif pada diri individu yang dapat mengendalikan emosional dirinya sendiri yang akan berpengaruh pada pekerjaan dan pengambilan keputusan serta motivasi diri tiap individu.

Psychological Empowerment

Menurut Stewart (1998) *employee empowerment* berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, melaksanakan rencana, dan mengendalikan rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tanggung jawab kelompoknya. Sedangkan Luthans (1998) mendefinisikan *empowerment* sebagai wewenang dalam membuat keputusan dalam sebuah area pekerjaan tanpa membutuhkan persetujuan dari orang lain. *Empowerment* dapat dibagi menjadi dua perspektif umum yaitu: *relational perspective*

(*organizational empowerment*) dan *psychological perspective* (*psychological empowerment*). *Relational empowerment* meyakini bahwa *empowerment* tercipta ketika tingkatan yang lebih tinggi dalam hirarki perusahaan membagi kekuasaannya kepada tingkatan yang lebih rendah. Sedangkan *psychological perspective* fokus pada persepsi *empowerment* yang dimiliki karyawan. *Psychological empowerment* merupakan variabel yang merefleksikan atau mencerminkan tingkatan *empowerment* yang dirasakan karyawan. (Spreitzer, 1997; Conger dan Kanungo, 1988).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Psychological Empowerment* adalah kebebasan seorang karyawan untuk merencanakan dan mengendalikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain untuk lebih melatih rasa tanggung jawab tiap karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam roda perputaran organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Joo, Baek dan Sung Jun (2017), Wong, Carol dan Heather K.S (2012), Firdaus, Bella (2018) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Authentic Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*.

Core Self Evaluation salah satu faktor yang mempengaruhi *Psychological Empowerment*. Penelitian yang dilakukan oleh Joo, Baek dan Sung Jun (2017) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Core Self Evaluations* terhadap *Psychological Empowerment*, sehingga peneliti menurunkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif *Authentic Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*

H2 : Terdapat pengaruh positif Core Self Evaluations terhadap Psychological Empowerment

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ, Podsakoff, Mackenzie (2006) (dalam Ratya, Endang, Eka, 2016) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu secara eksplisit atau tidak langsung diakui dengan reward untuk meningkatkan efektifitas sebuah organisasi. OCB juga merupakan perilaku individu yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja seorang karyawan tetapi mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judgei, 2008).

Menurut Lovell (1999) (dalam Eka, dan Suparhai, 2017) mengungkapkan bahwa OCB adalah suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (formal job description) Artinya individu yang memiliki perilaku OCB biasanya melebihi batas ketentuan yang telah disyaratkan oleh organisasi namun dapat menguntungkan bagi organisasi.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Organizational Citizenship Behavior adalah salah satu perilaku individu yang memberikan bantuan pada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak menjadi kewajiban individu tersebut, namun dapat mendukung kelangsungan organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi pasti perilaku karyawan yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal itu terkadang banyak dilakukan yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*, akan tetapi OCB

itu sendiri dipengaruhi oleh *Psychological Empowerment*, seperti yang diteliti oleh Joo, Baek dan Sung Jun (2017), Najafi, Sajjad et al (2011), Jiang, Jane et al (2011) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Psychological Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam roda perputaran organisasi., karena kepemimpinan yang otentik akan mempengaruhi sikap karyawan seperti tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, seperti yang diteliti oleh Joo, Baek dan Sung Jun (2017) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Authentic Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dalam organisasi ketika ada karyawan yang ingin melakukan melebihi dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi (OCB), seperti yang diteliti oleh Joo, Baek dan Sung Jun (2017), Debusscher, Jonas et al (2016) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Core Self-Evaluations* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga peneliti menurunkan hipotesis sebagai berikut:

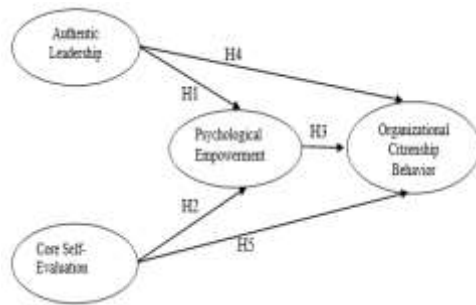
H3 : Terdapat pengaruh positif *Psychological Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H4 : Terdapat pengaruh positif *Authentic Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H5 : Terdapat pengaruh positif *Core Self-Evaluations* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dengan demikian, Gambar 1 menggambarkan kerangka penelitian.

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Metode Penelitian

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *non random sampling* dengan pendekatan jenis *purposive sampling*. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari golongan terendah hingga golongan tertinggi dan PNS di DSIDAGNAKERKOP Dan UKM Kabupaten Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100.

Authentic Leadership diukur menggunakan empat item pernyataan yang diadopsi dari Walumbwa et al. (2010), Core Self-Evaluations menggunakan empat item pernyataan yang diadopsi dari Van Vianen, & De Peter (2004), Psychological Empowerment menggunakan empat item pernyataan yang diadopsi dari Thomas dan Velthouse (1990), Organizational Citizenship Behavior menggunakan lima item pernyataan yang diadopsi dari Organ (2006) dalam Ratya Endang, dan Ika (2016). Semua variabel diukur menggunakan skala sematik diferensial 1-5, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Model kausal dikembangkan menggunakan Regresi Linier Berganda dengan SPSS 25.0.

Hasil Penelitian Pembahasan

Setelah dilakukan penyebaran sebanyak 130 kuesioner, terdapat kuesioner yang tidak valid atau tidak sesuai dengan klasifikasi responden yang ditentukan sebanyak 4. Sehingga dari 130 kuesioner yang disebar terdapat 100 kuesioner

yang dapat diolah. Hasil klasifikasi responden didapat dengan jumlah pesentase laki-laki sebanyak 64% dan perempuan 36%, usia responden yang mendominasi adalah > 50 tahun sebanyak 53%, pendidikan terakhir didominasi D4/S1 sebanyak 35%, PNS Golongan III dengan 53% mendominasi pada kategori Golongan PNS.

Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden dan diolah menggunakan SPSS 25.0 yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas
		Pearson Correlation
Kepemimpinan Authentik	Kepala DISDAGNAKERKOP Dan UKM memiliki sikap kepercayaan diri yang tinggi	0,000
	Kepala DISDAGNAKERKOP Dan UKM selalu mendengarkan pendapat yang diberikan pegawai dalam mengambil sebuah keputusan	0,000
Kepemimpinan Authentik	Kepala DISADAGNAKERKOP Dan UKM selalu mempertimbangkan dengan hati-hati semua masukan dari pegawai sebelum mengambil keputusan	0,000
	Kepala DISADAGNAKERKOP Dan UKM memiliki sifat terbuka sehingga dapat memunculkan kepercayaan diantara pemimpin dan pegawainya	0,000
	Saya selalu merasakan emosi yang tidak stabil yang akan semakin berpengaruh pada pekerjaan	0,000
Core Self-Evaluation	Saya merasa tersinggung apabila orang lain berkata yang tidak baik pada saya	0,000
	Saya merasa gugup saat berada dihadapan orang banyak (seperti saat presentasi)	0,000
	Saya selalu merasa cemas bila pekerjaan yang ditargetkan tidak selesai tepat waktu	0,000
Psychological Empowerment	Saya merasa telah mencapai tujuan pekerjaan yang sudah saya rencanakan sejak awal	0,000
	Saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan skill yang saya miliki	0,000
	Saya merasa mempunyai tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan diri saya dalam bekerja	0,000
	Saya merasa bertanggung jawab atas keputusan yang telah saya ambil	0,000

apabila dilakukan uji ulang akan menghasilkan hasil yang sama.

Hasil Uji Asumsi klasik

Hasil Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah persebaran datanya normal atau tidak dan diolah menggunakan SPSS 25.0.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual Model Pertama
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,84885107
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,042
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^c

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual Model kedua
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70233737
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.046
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

Berdasarkan pada Tabel 3 dan 4 dapat diketahui nilai Asymp. Sig. sebesar 0,187 dan 0,200 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Jadi bisa dikatakan bahwa persebaran data dari instrumen tersebut berdistribusi normal dan diolah menggunakan SPSS 25.0.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen) pada model

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas
		Pearson Correlation
Organizational Citizenship Behavior	Saya selalu merasa senang bila menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan	0,000
	Saya merasa harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh dinas apabila sedang berada di jam kantor	0,000
	Saya akan mendahulukan kepentingan organisasi demi kelangsungan organisasi tempat saya bekerja	0,000
	Saya akan bersedia memberikan toleransi kepada rekan kerja tanpa mengeluh	0,000
	Saya akan memberikan kritik dan saran yang sopan pada organisasi apabila terdapat kesalahan demi kebaikan organisasi tempat saya bekerja	0,000

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha atau 0,05 sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid. Artinya bahwa indikator yang digunakan mencerminkan variabelnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Authentik	0,900 > 0,6	Reliabel
Core Self-Evaluation	0,795 > 0,6	Reliabel
Psychological Empowerment	0,739 > 0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,928 > 0,6	Reliabel

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga alat instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Artinya pernyataan dari semua variabel menunjukkan pernyataan yang handal

regresi dan diolah menggunakan SPSS 25.0.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

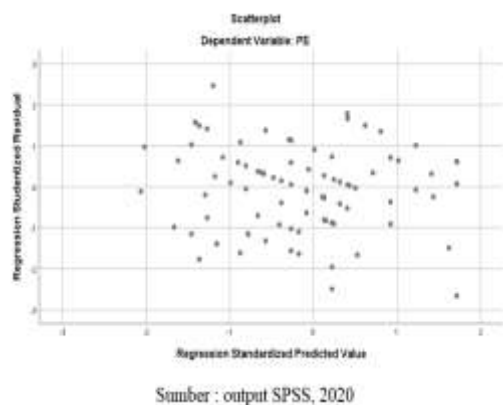
Model Regresi	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Regresi 1	Kepemimpinan Authentik	0.916	1.091	Bebas Multikolinearitas
	Core Self-Evaluation	0.916	1.091	Bebas Multikolinearitas
Regresi 2	Kepemimpinan Authentik	0.855	1.169	Bebas Multikolinearitas
	Core Self-Evaluation	0.641	1.560	Bebas Multikolinearitas
	Psychological	0.603	1.658	Bebas

Berdasarkan tabel 5 hasil uji multikolinearitas pada model regresi 1 & model 2 dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance menunjukkan angka > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi bisa dikatakan bahwa regresi model pertama dan regresi model kedua bebas multikolinearitas.

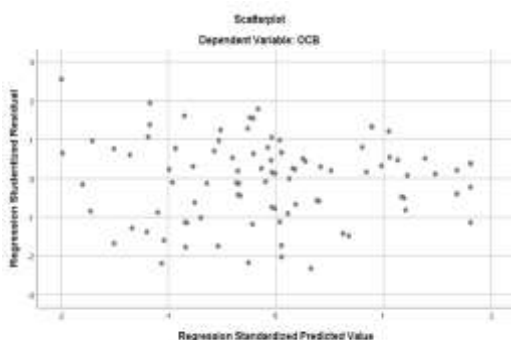
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah pada model regresi ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear dan diolah menggunakan SPSS 25.0.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas Model 1



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Model 2



Berdasarkan gambar 1 dan gambar 2 menunjukkan bahwa dari kedua model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi bisa dikatakan bahwa model pertama dan model kedua tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian diolah menggunakan SPSS Versi 25.0. Hasil dari analisis regresi berganda dapat dilihat di Tabel 6 & 7.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,978	1,192		5,855	,000
Kepemimpinan Authentik	,140	,053	,217	2,639	,010
Core Self-Evaluation	,454	,070	,532	6,455	,000

a. Dependent Variable: Psychological Empowerment

Berdasarkan Tabel 6 di atas, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,217 X_1 + 0,532 X_2 + e_1$$

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,077	2,491		-2,439	,017
Kepemimpinan Authentik	,378	,099	,294	3,818	,000
Core Self-Evaluation	,684	,151	,402	4,522	,000
Psychological Empowerment	,430	,182	,216	2,355	,021

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui hasil dari uji t pada model regresi 1 sebagai berikut :

1. Pengaruh *Kepemimpinan Authentik* terhadap *Psychological*

Empowerment

Berdasarkan dari hasil uji t yang terdapat pada Tabel 4.13 menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Authentik (X1) mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,217 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,010, dari kedua nilai koefisien tersebut menunjukkan lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal tersebut berarti variabel Kepemimpinan Authentik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Empowerment. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Authentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Empowerment, **diterima**.

2. Pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap *Psychological Empowerment*

Berdasarkan dari hasil uji t yang terdapat pada Tabel 4.13 menyatakan bahwa variabel Core Self-Evaluation (X2) mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,532 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000, dari kedua nilai koefisien tersebut menunjukkan lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal tersebut berarti variabel Core Self-Evaluation mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Empowerment. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Core Self-Evaluation berpengaruh positif signifikan terhadap Psychological Empowerment, **diterima**.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui hasil dari uji t pada model regresi 2 sebagai berikut :

1. Pengaruh *Kepemimpinan Authentik* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil uji t yang

terdapat pada Tabel 4.14 menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Authentik (X1) mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,294 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000, dari kedua nilai koefisien tersebut menunjukkan lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal tersebut berarti variabel Kepemimpinan Authentik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Authentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, **diterima**.

2. Pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil uji t yang terdapat pada Tabel 4.14 menyatakan bahwa variabel Core Self-Evaluation (X2) mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,402 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000, dari kedua nilai koefisien tersebut menunjukkan lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal tersebut berarti variabel Core Self-Evaluation mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Core Self-Evaluation berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, **diterima**.

3. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil uji t yang terdapat pada Tabel 4.14 menyatakan bahwa variabel Psychological Empowerment (Y2) mempunyai nilai koefisien beta

sebesar 0,216 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,021, dari kedua nilai koefisien tersebut menunjukkan lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal tersebut berarti variabel Psychological Empowerment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Psychological Empowerment berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, **diterima**.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) dalam penelitian diolah menggunakan SPSS Versi 25.0. Hasil dari uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat di Tabel 8, sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

	R Square	Adjust R Square
Model 1	0,397	0,384
Model 2	0,513	0,498

Variasi variabel dependen dalam model 1 yaitu Psychological Empowerment (Y1) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model 1 yaitu Kepemimpinan Authentik (X1) dan Core Self-Evaluation (X2) sebesar 38,4%, sedangkan sisanya sebesar 61,6% dijelaskan oleh variabel lain. Variasi variabel dependen dalam model 2 yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model 2 yaitu Kepemimpinan Authentik (X1), Core Self-Evaluation (X2) dan Psychological Empowerment (Y1) sebesar 49,8%, sedangkan sisanya sebesar 50,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil Uji Sobel

1. Pengaruh *Kepemimpinan Authentik* Terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior Melalui *Psychological Empowerment*

Berdasarkan dari hasil uji sobel diperoleh nilai Test Statistic sebesar 1,761, kemudian nilai one tailed probability sebesar 0,039 dan dengan nilai two tailed probability sebesar 0,078 > taraf signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut dapat dilihat pada nilai two tailed probability yang menunjukkan angka diatas 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh Kepemimpinan Authentik terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Psychological Empowerment sebagai variabel mediasi atau variabel intervening, yang artinya pengaruh langsung dari Kepemimpinan Authentik terhadap Organizational Citizenship Behavior lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Authentik terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Psychological Empowerment.

2. Pengaruh *Core Self-Evaluation* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Psychological Empowerment*

Berdasarkan dari hasil sobel diperoleh nilai Test Statistic sebesar 2,219, kemudian nilai one tailed probability sebesar 0,013 dan dengan nilai two tailed probability sebesar 0,026 < taraf signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut dapat dilihat pada nilai two tailed probability yang menunjukkan angka dibawah 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat adanya pengaruh Core Self-Evaluation terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Psychological Empowerment sebagai variabel mediasi atau variabel intervening, yang artinya pengaruh tidak langsung dari Core Self-Evaluation

terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Psychological Empowerment lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung Core Self-Evaluation terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pembahasan

1. Pengaruh *Kepemimpinan Authentik* terhadap *Psychological Empowerment*

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh hasil bahwa *Kepemimpinan Authentik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment* pegawai Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM (DISDAGNAKERKOP Dan UKM). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 didukung karena terdapat pengaruh hubungan antar variabel yang positif dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan dari DISDAGNAKERKOP Dan UKM memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, terbuka, serta mau mendengarkan saran yang diberikan oleh bawahannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian Joo, Baik dan Sung Jun (2017) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Kepemimpinan Authentik* terhadap *Psychological Empowerment*, yang dimana menggunakan karyawan yang bekerja di organisasi nirlaba besar di Korea sebagai objek penelitiannya.

Banyak hal yang perlu diperhatikan untuk menjadi seorang pemimpin, kepemimpinan autentik merupakan salah satunya. Bentuk kepemimpinan autentik yaitu pemimpin yang memiliki moral, sikap, dan etika yang baik sehingga

dapat diikuti oleh bawahannya. Seorang pemimpin yang baik mereka yang mempunyai sifat jujur, terbuka, transparansi dan memiliki moral yang baik. Dengan begitu pemimpin yang baik akan membawa pengaruh baik pula pada psikologis pegawainya sehingga akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian diatas, maka hipotesis 1 didukung dan dinyatakan bahwa *Kepemimpinan Authentik* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment*. Jadi dengan hasil tersebut maka yang harus dilakukan oleh DISDAGNAKERKOP Dan UKM adalah tetap mempertahankan apa yang sudah dilakukan karena kepemimpinan autentik yang ada di dinas tersebut sudah dapat meningkatkan *Psychological Empowerment*.

2. Pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap *Psychological Empowerment*

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh hasil bahwa *Core Self-Evaluation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment* pegawai Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM (DISDAGNAKERKOP Dan UKM). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 didukung karena adanya pengaruh hubungan antar variabel yang positif dan signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Joo, Baik dan Sung Jun (2017) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Core Self-Evaluation* terhadap *Psychological Empowerment*, yang dimana menggunakan karyawan yang

bekerja di organisasi nirlaba besar di Korea sebagai objek penelitiannya.

Banyak faktor yang meningkatkan *Psychological Empowerment* salah satunya *Core Self-Evaluation*. Beberapa alasan yang menjadikan faktor *Core Self-Evaluation* untuk meningkatkan *Psychological Empowerment* yaitu pengendalian diri secara internal maupun eksternal, kemampuan tiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan, tingkat emosi, dan kemampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan hidup dinilai cukup baik sehingga dapat meningkatkan *Psychological Empowerment* pada DISDAGNAKERKOP Dan UKM. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian diatas, maka hipotesis 2 didukung dan dinyatakan bahwa *Kepemimpinan Authentik* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment*. Jadi dengan hasil tersebut maka yang harus dilakukan oleh DISDAGNAKERKOP Dan UKM adalah tetap mempertahankan apa yang sudah dilakukan karena *Core Self-Evaluation* yang ada di dinas tersebut sudah dapat meningkatkan *Psychological Empowerment*.

3. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh hasil bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM (DISDAGNAKERKOP Dan UKM). Sehingga dapat diambil

kesimpulan bahwa hipotesis 3 didukung karena adanya pengaruh hubungan antar variabel yang positif dan signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Joo, Baek dan Sung Jun (2017) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Psychological Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang dimana menggunakan karyawan yang bekerja di organisasi nirlaba besar di Korea sebagai objek penelitiannya.

Banyak faktor yang meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* salah satunya *Psychological Empowerment*. Beberapa alasan yang menjadikan faktor *Psychological Empowerment* untuk meningkatkan *Organizational Citizenship* yaitu pencapaian seseorang dalam pekerjaannya, kemampuan yang dimiliki tiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya, mengikuti peraturan yang diterapkan ditempatnya bekerja, keyakinan tiap individu bahwa tindakan yang dilakukan berdampak pada sistem organisasi dinilai cukup baik sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada DISDAGNAKERKOP Dan UKM. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian diatas, maka hipotesis 3 didukung dan dinyatakan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jadi dengan hasil tersebut maka yang harus dilakukan oleh DISDAGNAKERKOP Dan UKM adalah tetap mempertahankan apa yang sudah dilakukan karena *Psychological Empowerment* sudah dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Pengaruh *Kepemimpinan Authentik* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan Authentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM (DISDAGNAKERKOP Dan UKM). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 didukung karena adanya pengaruh hubungan antar variabel yang positif dan signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Joo, Baek dan Sung Jun (2017) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara Kepemimpinan Authentik terhadap Organizational Citizenship Behavior, yang dimana menggunakan karyawan yang bekerja di organisasi nirlaba besar di Korea sebagai objek penelitiannya.

Banyak faktor yang meningkatkan Organizational Citizenship Behavior salah satunya Kepemimpinan Authentik. Beberapa alasan yang menjadikan faktor Kepemimpinan Authentik untuk meningkatkan Organizational Citizenship yaitu sikap pemimpin yang percaya diri mempunyai moral dan etika yang baik, pemimpin mempunyai sifat yang terbuka, mampu mendengarkan pendapat yang diberikan pegawainya, serta mampu menyimpulkan dengan hati-hati semua masukan dari pegawai sebelum mengambil sebuah keputusan dinilai cukup baik sehingga dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada DISDAGNAKERKOP Dan UKM. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian

diatas, maka hipotesis 4 didukung dan dinyatakan bahwa Kepemimpinan Authentik berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jadi dengan hasil tersebut maka yang harus dilakukan oleh DISDAGNAKERKOP Dan UKM adalah tetap mempertahankan apa yang sudah dilakukan Kepemimpinan Autentik sudah dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior.

5. Pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh hasil bahwa Core Self-Evaluation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM (DISDAGNAKERKOP Dan UKM). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 didukung karena adanya pengaruh hubungan antar variabel yang positif dan signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Joo, Baek dan Sung Jun (2017) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara Core Self-Evaluation terhadap Organizational Citizenship Behavior, yang dimana menggunakan karyawan yang bekerja di organisasi nirlaba besar di Korea sebagai objek penelitiannya.

Banyak faktor yang meningkatkan Organizational Citizenship Behavior salah satunya Core Self-Evaluation. Beberapa alasan yang menjadikan faktor Core Self-Evaluation untuk meningkatkan Organizational Citizenship yaitu pengendalian diri secara internal maupun eksternal, kemampuan tiap individu dalam

melakukan suatu pekerjaan, tingkat emosi, dan kemampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan hidup dinilai cukup baik sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada DISDAGNAKERKOP Dan UKM. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian diatas, maka hipotesis 5 didukung dan dinyatakan bahwa *Core Self-Evaluation* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jadi dengan hasil tersebut maka yang harus dilakukan oleh DISDAGNAKERKOP Dan UKM adalah tetap mempertahankan apa yang sudah dilakukan *Core Self-Evaluation* sudah dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

6. Efek Mediasi *Psychological Empowerment* pada Pengaruh *Kepemimpinan Authentik* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil sobel tes efek mediasi model pertama pada gambar 4.4, bahwa tidak adanya pengaruh *Kepemimpinan Authentik* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi atau variabel intervening, yang artinya pengaruh langsung dari *Kepemimpinan Authentik* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung *Kepemimpinan Authentik* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Psychological Empowerment*.

Hal ini menunjukkan bahwa *Kepemimpinan Authentik* secara langsung dapat meningkatkan *Organizational Citizenship*

Behavior namun apabila *Psychological Empowerment* ditambahkan dalam hubungan ini, *Psychological Empowerment* tidak dapat mendukung hubungan *Kepemimpinan Authentik* yang meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

7. Efek Mediasi *Psychological Empowerment* pada Pengaruh *Core Self-Evaluation* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil sobel tes efek mediasi pada gambar 4.6 bahwa terdapat adanya pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi atau variabel intervening, yang artinya pengaruh tidak langsung dari *Core Self-Evaluation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Psychological Empowerment* lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung *Core Self-Evaluation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal ini menunjukkan bahwa *Core Self-Evaluation* secara langsung dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* namun apabila *Psychological Empowerment* ditambahkan dalam hubungan ini, *Psychological Empowerment* dapat mendukung hubungan *Core Self-Evaluation* yang meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Penutup

Kesimpulan

1. Kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, artinya jika Kepemimpinan Autentik semakin baik, maka akan meningkatkan Psychological Empowerment.
2. Core self-evaluation mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Empowerment, yang artinya jika Core self-evaluation semakin baik, maka akan dapat meningkatkan Psychological Empowerment.
3. Psychological Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, artinya semakin baik Psychological Empowerment, maka organizational citizenship behavior akan semakin meningkat.
4. Kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, artinya semakin baik Kepemimpinan Autentik, maka organizational citizenship behavior akan semakin meningkat.
5. Core self-evaluation mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, yang artinya jika Core self-evaluation semakin baik, maka akan dapat meningkatkan organizational citizenship behavior.
6. Hasil dari uji sobel model pertama menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Psychological Empowerment sebagai variabel mediasi atau variabel intervening.
7. Hasil dari uji sobel model kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh Core Self-Evaluation terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Psychological Empowerment sebagai variabel mediasi atau variabel intervening.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas, saran dan masukan yang dapat peneliti berikan untuk DISDAGNAKERKOP Dan UKM Kabupaten Karanganyar pada variabel Authentic Leadership yaitu Kepala DISDAGNAKERKOP Dan UKM Kabupaten Karanganyar perlu meningkatkan sikap kepercayaan diri seorang pemimpin serta memiliki perilaku moral yang baik dan konsisten, dengan lebih berani dalam mengambil sebuah keputusan, belajar dari sebuah kegagalan, lebih tegas dalam memimpin, dan menjalani pekerjaan dengan penuh semangat, dengan begitu dapat lebih meningkatkan sikap kepercayaan diri seorang pemimpin.
2. Selanjutnya saran dan masukan yang dapat peneliti berikan untuk DISDAGNAKERKOP Dan UKM Kabupaten Karanganyar pada variabel Core Self-Evaluation yaitu lebih meningkatkan harga diri setiap ASN/PNS dengan cara mengubah persepsi negatif terhadap pekerjaan, lebih fokus terhadap pencapaian yang akan diraih dalam pekerjaan, serta mengatur tujuan jangka pendek atau menengah agar tujuan yang akan dicapai setiap ASN/PNS dapat lebih terarah dan mempunyai tujuan yang jelas.
3. Kemudian saran dan masukan yang dapat peneliti berikan untuk DISDAGNAKERKOP Dan UKM Kabupaten Karanganyar pada variabel Psychological Empowerment yaitu perlu adanya peningkatan kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan skill yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan secara resmi. Dengan begitu kompetensi setiap PNS dapat ditingkatkan secara maksimal, serta memiliki ketrampilan dan

pengetahuan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing PNS.

Keterbatasan Penelitian

Hasil uji R squarenya masih tergolong belum cukup tinggi yaitu sebesar 49,8%. Penelitian ini hanya terbatas pada Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi, Dan UKM Kabupaten Karanganyar.

Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu kepemimpinan autentik dan core self-evaluation. Agenda penelitian yang akan datang dalam pengukuran variabel perlu dipecah menjadi dimensi dan indikator agar lebih rinci dan dapat terwakili dalam pengukuran masing-masing variabel. Kemudian peneliti selanjutnya bisa menambah atau mengkaji objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Avolio, Bruce J, William L. Gardner, Fred Luthans, Douglas R. May, Fred Walumbwa. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development, Gallup Leadership Institute, College of Business Administration, University of Nebraska-Lincoln, Lincoln

Chiang, Chun and Tsung Sheng. 2012. "The impacts of perceived organizational support and psuchological empowerment on job performance: the mediating effect of organizational citizenship behavior". *International Journal of Hospitality Management*.

Conger, J, A., and Kanungo, R, N. 1988. " The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice",

Academy of Management Review, 13, pp 471-482

Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *NEO PI-R Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assesement Resources.

Coxen, L., Van der Vaart, L., & Stander, M.W. (2016). Authentic leadership and organisational citizenship behaviour in the public health care sector: The role of workplace trust. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, Vol 42, No 1.

Debusscher, Jonas et al. 2016. "The effect of state core self-evaluations on task performance, organizational citizenship behaviour and counterproductive work behaviour". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol 25.

Djarwanto, PS. 1994, *Pokok – Pokok Analisa Laporan Keuangan*. BPFE, Cetakan I, Yogyakarta.

Emuwa, Amara. 2013. "Authentic Leadership:Commitment to Supervisor, Follower Empowerment, and Procedural Justice Climate". *Journal of Emerging Leadership Journeys*, vol 6.

Erkutlu, Hakan and Jamel Chafra. 2013. "Effects of trust ad psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance". *Journal of Manahement Research Review*, vol 36, no 9.

Firdaus, Bella Aprilia. 2018. " Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Work Engagement melalui Psychological Capital sebagai variabel Intervening". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 6.

Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- Hayuningtyas, Dyah Ratri dan Avin Fadilla. 2015."Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator".Gajah Mada Journal of Psychology, Vol 1.
- Jha, Sumi. 2014. "Transformational leadership and psychological empowerment".South Asia Journal of Global Business Research, vol 3, no 1.
- Jiang, Jane et al. 2011."Job satisfaction and organization structure as moderators of the effects of empowerment on organizational citizenship behavior:a self consistency and social exchange perspective". International Journal of Management, vol 28.
- Joo, Baek-Kyoo., Yoon, Hea J., & Jeung, Chang-Wook. (2012). Leadership & Organizational Development Journal. The Effects of Core Self-Evaluations and Transformasional Leadership on Organizational Commitment. 33(6), 564-582. Retrieved from Emerald Group Publishing Limited.
- Kyoo Joo, Baek and Sung Jun Jo. 2017. " The effects of perceived authentic leadership and core-evaluations on organizational citizenship behavior". Leadership and Organization Development Journal, Vol 38, No 3.
- Lovell, Sharon E, et al. "Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation?". Sex Roles, 41(5), pp: 469-478.
- Luthans. (1998). Organizational Behavior. Edisi 8, Mc. Graw Hill, Singapore.
- Musadieg, M dkk. 2016."Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap efikasi diri dan kecedasan emosional". Sinergi Jurnal, Vol 20.
- Najafi, Sajjad et al. 2011."Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: an empirical model". African Journal of Business Management, vol 5.
- Perdana, Adam M.P. 2010. Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap OCB pada Karyawan PT Bumi Serpong Damai Tbk. Tangerang. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri, Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Ratya Shafira, Endang Siti, Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan kepuasan kerja. Studi pada tenaga perawat RSUD.Dr.Saiful Anwar Malang". Jurnal Administrasi Bisnis(JAB), vol 33, h: 128.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan timothy A judge. 2008. Perilaku Organisasi. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2011). Organizational Behavior. Edisi 14. New Jersey: Pearson education.
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.

- Smith, C Ann et al. 1983. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *Journal of Applied Psychology*, Vol 68.
- Spreitzer, G. et al. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain Februari 17, 2010
- Stewart, A. M. (1998). *Empowering people: Pemberdayaan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardi, Dewa Ketut, 1983, *Dasar-dasar Bimbingan Penyuluhan di Sekolah*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Thomas, K.W. and Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an 'interpretive' model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-81. Retrieved January 23, 2009, from ABI/INFORM Global (Proquest) database.
- Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Vondey, Michelle. 2008. "Follower-focused leadership: effect of follower self- concepts and self-determination on organizational citizenship behavior". *Journal of Emerging Leadership Journeys*, vo 1.
- Walumbwa, F.O., Wang, Peng., Wang, Hui., Schaubroeck, John., Avolio, Bruce. J. 2010. Psychological Processing Linking Authentic Leadership to Follower Behaviors. *The Leadership Quarterly*, Vol. 21: 901-914.
- Walumbwa, Fred. Avilio, Bruce. Gardner, William. Wernsing, Tara. Peterson, Suzanne. 2008. Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory Based Measure. *Journal of Management*. Vol. 34, No. 1, Pp. 89- 126.
- Wong, Carol A and Heather K. 2012. "Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment". *Journal of Advanced Nursing*.

Identitas Diri



Nama : Vida Kusuma
NIM : 30401800405
TTL : Karanganyar, 28 Agustus 1997
No. HP : 085747191462
Email : vidakusuma1@gmail.com
Instansi : Universitas Sultan Agung
Alamat Instansi : Jl. Seroja Selatan, Karangkidul, Semarang, 50241
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi / S1 Manajemen
Judul Artikel : Model Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Melalui Authentic Leadership, Core Self-Evaluation Dan Psychological Empowerment

Riwayat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Nama Instansi	Kota	Tahun	Jurusan
SD	SD N 03 Bejen	Kab. Karanganyar	2003-2009	-
SMP	SMP N 3 Karanganyar	Kab. Karanganyar	2009-2012	-
SMA	SMA N 2 Karanganyar	Kab. Karanganyar	2012-2015	IPA
Universitas	Universitas Sebelas Maret	Kota Surakarta	2015-2018	Manajemen Bisnis