

Riska Iryani, Dani Rizana
Manajemen, STIE PUTRA BANGSA,
riskairyani02@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru SMK Yapek Gombong. Responden pada penelitian ini adalah guru yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *lingkungan kerja, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, organizational citizenship behavior*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of the work environment, psychological empowerment and job satisfaction on organizational citizenship behavior in Yapek Gombong vocational teachers. Respondents in this study were 40 teachers. This research uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22 program. In the statistical method validity, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination. Hypothesis testing in multiple linear regression analysis of work environment variables has an effect on organizational citizenship behavior, psychological empowerment variables have no effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction variables have a positive effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *work environment, psychological empowerment, job satisfaction, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan kualitasnya tentunya dibutuhkan tenaga pengajar yang memiliki peran eksta. Untuk mewujudkan dalam pelaksanaannya masih memerlukan perhatian, khususnya terkait *Organizational Citizenship Behavior* guru SMK YAPEK Gombong. *Organizational Citizenship Behavior* diartikan sebagai kegiatan sukarela karyawan yang mungkin tidak dihargai, tetapi berkontribusi untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan dengan pengaturan dimana pekerjaan berlangsung. Lingkungan kerja guru juga berpengaruh terhadap keinginan individu untuk bertahan di dalam suatu organisasi. Nitisemito (2002) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi emosi individu. Jika individu menyenangi dimana dia bekerja, maka individu tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Keadaan lingkungan

kerja non fisik juga akan berdampak secara tidak langsung kepada psikologis guru itu sendiri. Sebagai salah satu faktor internal, pemberdayaan psikologis merupakan peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas/pekerjaannya (Speritzer, 1995). Guru dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi mampu meredam rasa ketidakmampuan dan terhindar dari hilangnya kendali atas dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan sebagai guru. Kemampuan meredam rasa ketidakmampuan serta kuatnya kontrol diri tersebut memungkinkan guru untuk bertahan dan berperilaku sejalan dengan tuntutan profesi. Guru yang bertindak tidak sesuai orientasi profesi yang diberikan juga memberikan dampak pada kepuasan kerja guru itu sendiri. Karena mungkin ketika guru tidak bertanggung jawab terhadap kewajiban tugas dan jabatan yang diberikan oleh organisasi maka kepuasan kerja guru pun dinilai sangat rendah. Kepuasan kerja guru merupakan sarana penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kontribusi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat (*dependent variables*) dan lingkungan kerja, pemberdayaan psikologis, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah Guru SMK Yapek Gombong.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Yapek Gombong. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi guru yang ada pada SMK YAPEK Gombong yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada responden yang setuju untuk berpartisipasi.

Instrumen

Organizational Citizenship Behavior

Luthans (2011) membatasi pada:

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Sportmanship*
- d. *Courtesy*
- e. *Civic virtue*

Lingkungan Kerja

Mc Rae & Costa (1997) membatasi pada:

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kelancaran komunikasi

Pemberdayaan Psikologis

Spreitzer (1995) membatasi pada:

- a. *Meaning*
- b. *Competence*
- c. *Self determination*
- d. *Impact*

Kepuasan Kerja

Badeni (2014) membatasi pada:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Rekan kerja
- d. Atasan
- e. Promosi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini

digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

	Butir	r		Status
		hitung	r tabel	
Lingkungan Kerja	1	0.936	0.2709	Valid
	2	0.724	0.2709	Valid
	3	0.697	0.2709	Valid
	4	0.927	0.2709	Valid
Pemberdayaan Psikologis	1	0.521	0.2709	Valid
	2	0.683	0.2709	Valid
	3	0.679	0.2709	Valid
	4	0.646	0.2709	Valid
	5	0.565	0.2709	Valid
	6	0.658	0.2709	Valid
	7	0.680	0.2709	Valid
	8	0.493	0.2709	Valid
Kepuasan Kerja	1	0.475	0.2709	Valid
	2	0.520	0.2709	Valid
	3	0.432	0.2709	Valid
	4	0.694	0.2709	Valid
	5	0.694	0.2709	Valid
	6	0.772	0.2709	Valid
	7	0.745	0.2709	Valid
	8	0.826	0.2709	Valid
Organizational Citizenship Behavior	9	0.697	0.2709	Valid
	1	0.514	0.2709	Valid
	2	0.707	0.2709	Valid
	3	0.800	0.2709	Valid
	4	0.792	0.2709	Valid
5	0.646	0.2709	Valid	

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dijelaskan bahwa seluruh butir yang digunakan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid (sah).

Variabel	r		Status
	alpha	Nilai Minimal	
Lingkungan Kerja	0.773	0.6	Reliabel
Pemberdayaan Psikologis	0.87	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.66	0.6	Reliabel
OCB	0.729	0.6	Reliabel

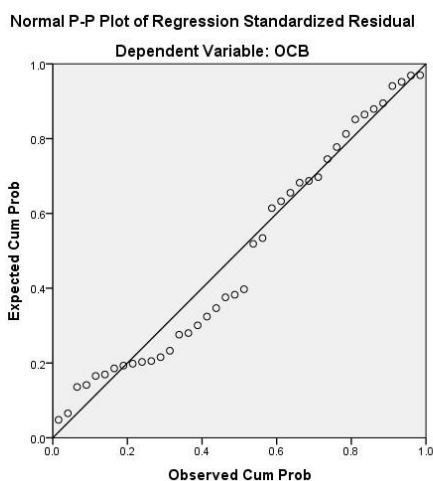
Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini

dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

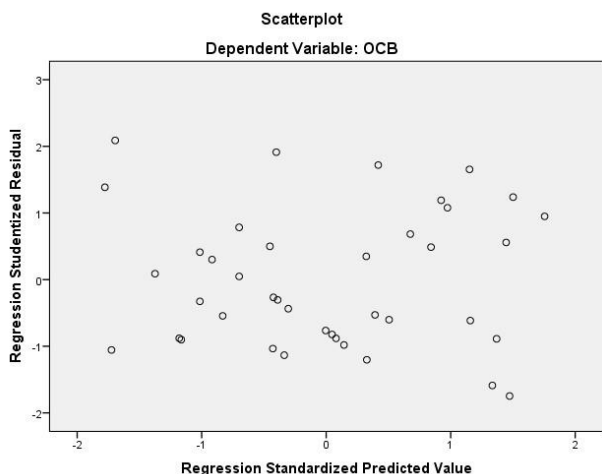
Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.991	1.009
Pemberdayaan Psikologis	.995	1.005
Kepuasan Kerja	.986	1.014

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.199	3.356		-.357	.723
Lingkungan Kerja	.742	.130	.621	5.692	.000
1 Pemberdayaan Psikologis	.027	.094	.031	.282	.779
Kepuasan Kerja	.233	.068	.377	3.444	.001

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -1,199 + 0,742X_1 + 0,027X_2 + 0,233X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

- α (alpha) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap *organizational citizenship behavior*, ketika variabel *organizational citizenship behavior* tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pemberdayaan psikologis, dan kepuasan kerja maka *organizational citizenship behavior* akan berkurang senilai -1,199.
- Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,742 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *organizational citizenship behavior* sebesar 0,742 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,027 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel pemberdayaan psikologis akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *organizational citizenship behavior* sebesar 0,027 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,233 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *organizational citizenship behavior* sebesar 0,233 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Variabel	t tabel	t hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja	1.6683	5.692	0.000
Pemberdayaan Psikologis	1.6683	0.282	0.779
Kepuasan Kerja	1.6683	3.444	0.001

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.884	3	31.628	16.245	.000 ^b
	Residual	70.091	36	1.947		
	Total	164.975	39			

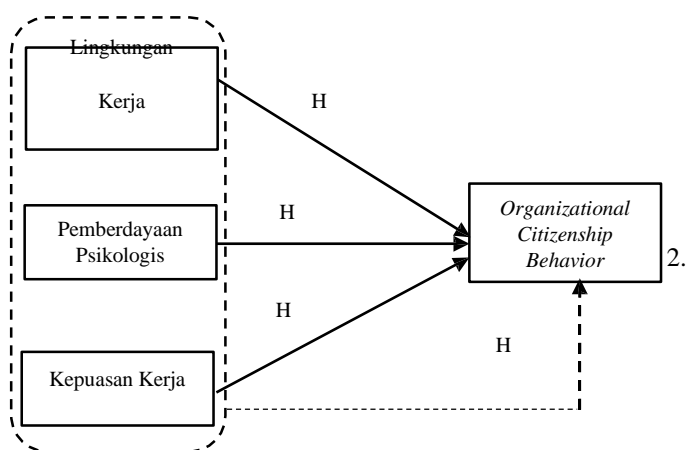
- a. Dependent Variable: OCB
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, PEMBERDAYAAN Psikologis, Lingkungan Kerja

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 16,245 > F_{tabel} 2,63 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan lingkungan kerja, pemberdayaan psikologis, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK Yapek Gombong.

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.758 ^a	.540	1.39534	

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, PEMBERDAYAAN Psikologis, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: OCB

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,461 artinya 46,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh 0,540 artinya 54% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pemberdayaan psikologis, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 56% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.



1. Pembahasan Hipotesis 1: “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.” Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu adanya keterbukaan untuk setiap guru dalam menyelesaikan masalah secara

2. Pembahasan Hipotesis 2: “Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.” Sesuai dengan hasil penelitian

menunjukkan variabel pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu adanya peningkatan dalam hal pemberdayaan guru agar menghasilkan output yang lebih maksimal.

3. Pembahasan Hipotesis 3: “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.” Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah organisasi perlu meningkatkan tingkat kepuasan kerja para guru untuk mencapai hasil yang lebih maksimal lagi.

4. Sesuai dengan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pemberdayaan

psikologis dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMK Yapek Gombong.

Kutipan dan Acuan

1. Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong, & Greis M. Sendow (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, PEMBERDAYAAN Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan pemberdayaan psikologis berpengaruh negative terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Ulfiah Husni Anjari (2017) dengan judul Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Perguruan Taman Siswa di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *expost facto* dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Populasi dalam bersama-sama agar tidak menimbulkan kesalahpahaman.

penelitian ini sebanyak 70 guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane serta diperoleh sampel 59. Hasil penelitian secara menunjukkan pengaruh positif dan signifikan peran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior guru baik secara parsial maupun secara simultan. Secara rinci hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap

organizational citizenship behavior guru sebesar 83%, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship

berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior guru sebesar 78%, Selanjutnya hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior guru sebesar 86%.

3. Ulfiani Rahman (2014) dengan judul Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

PENUTUP

Simpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka *organizational citizenship behavior* semakin tinggi.
2. Pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi pemberdayaan psikologis tidak menyebabkan *organizational citizenship behavior* semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka *organizational citizenship behavior* semakin tinggi.
4. Lingkungan kerja, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Saran

1. Perlu adanya perhatian dan memperbaiki lingkungan kerja guru seperti sistem komunikasi yang lebih baik antar guru untuk meningkatkan kerjasama yang baik antar para guru.
2. Kepuasan kerja guru perlu ditingkatkan terutama menyangkut masalah pemberian kompensasi gaji atau honor yang memenuhi kebutuhan dan kelayakan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pekerjaan dan memberi kesempatan kepada guru untuk menambah pekerjaan dan penghasilannya.
3. Pihak manajemen sekolah perlu memberlakukan pemberdayaan guru dengan memberikan pekerjaan yang lebih menantang yang memiliki kesempatan untuk lebih menunjukkan kemampuan diri guru.
4. Hasil koefisien determinasi dari penelitian ini masih berada disekitar 54%, untuk itulah kepada peneliti

selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain seperti *turnover intention* dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Rae. 2008. *Organizational Behavior: an Introduction to Your Life in Organization*. New Jersey: Pearson Education
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bowen dan Lawler. 1992. "The Empowerment of Service Workers: What, Why, How, and When." *Sloan Management Review* 33 (Spring): 31-39
- Conger, J. dan Kanungo, R. 1988. "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice." *Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3: 471 – 482
- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). "Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings." *Academy of Management Review*, Vol 12 No 4, hal 637 – 647
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong, & Greis M. Sendow. 2016. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado." *Jurnal EMBA* Vol 14 No. 4
- Jewell, L. N. & Siegall, M.. 1998. "Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi." Jakarta: Arcan
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.” *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Meyerson, Shauna.L., & Kline, Theresa. J.B. 2008. “Psycholgical and environmental empowerment: antecedents and consequences.” *Leadership & Organization Development Journal*. 29 (5), pp. 444-460
- Miner, John. 2005. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division
- Moch, Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Organ, D.W., Podsakoff, M.P., Mackenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications, Inc
- Podsakoff, P.M., et al. 2000. “Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Sugestion for Future Research.” *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Prestawan, Anang. 2010. “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktifitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta.” Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index
- Robbins, S.P. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo Utama
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary. 2013. *Management*. Prentice Hall Pearson Education International
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju
- Spreitzer, G. 1995. “Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation.” *Academy of Management Journal* 38 (5): 1442– 1465
- Spreitzer, Gretchen M., Mark A. Kizilos, dan Stephen W. Nason. 1997. “A Dimensional Analysis of the Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain?” *Journal of Management* 23 (5): 679-704
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Thomas, K. W., and B. A. Velthouse. 1990. “Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation.” *Academy of Management Review* 15: 666–681
- Ulfiani, Rahman. 2014. “Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan.” *Jurnal Analisa* Vol 21 No 1
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wagner, John A. & Hollenbeck, John R. 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge
- Wang Jing Liang, Wang Hai Zen. 2012. “The Influences of Psychological empowerment on Work Attitude and Behaviour in Chinese Organization”. *Journal of Business Management*. Vol 6 (30)
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar