



## KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI

(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)

**Mahmud Riyad**

Kantor Kecamatan Wedung

Jalan Raya Ngawen No. 44A Wedung Demak

Korespondensi penulis: [mahmudriyadh076@gmail.com](mailto:mahmudriyadh076@gmail.com)

***Abstract** This research is a study to analyze the influence of performance and job satisfaction as predictors of organizational citizenship behavior and self-development (Study of Village Officials in the Wedung District, Demak Regency). The population of this study was 176 village officials in the Wedung District, Demak Regency. The data collection method used was through filling out questionnaires directly. The analysis technique uses PLS-SEM analysis. The results of the PLS-SEM analysis test show that there is a significant influence of organizational citizenship behavior management on performance. There is an influence of organizational citizenship behavior on job satisfaction. There is a significant influence of self-development on performance. There is a significant influence of self-development on job satisfaction*

***Keywords:** performance, job satisfaction, organizational citizenship behavior, development*

**Abstrak.** Penelitian ini merupakan studi untuk menganalisis pengaruh kinerja dan kepuasan kerja sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* dan pengembangan diri (Studi pada Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Wedung Kabupaten Demak). Populasi penelitian ini adalah sebanyak 176 Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Wedung Kabupaten Demak. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui pengisian kuesioner secara langsung. Teknik analisis menggunakan analisis PLS-SEM. Hasil uji analisis PLS-SEM adalah terdapat pengaruh signifikan manajemen *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja. Terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan diri terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan pengembangan diri terhadap kepuasan kerja

**Kata Kunci:** kinerja, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, pengembangan

### LATAR BELAKANG

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia di Daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7,

---

Received: July 25, 2024; Accepted: July 26, 2024; Published: July 28, 2024

\*Corresponding author, [mahmudriyadh076@gmail.com](mailto:mahmudriyadh076@gmail.com)

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495) yang pelaksanaannya diatur Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5539) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6321).

Penyelenggaraan pemerintahan desa saling berkaitan dengan penyelenggaraan otonomidaerah. Berdasarkan Pasal 1 Ayat 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, menyatakan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonomi untuk mengatur sendiri urusan pemerintahan dan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 23 ditegaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan desa diselenggarakan oleh pemerintah desa. Pasal 25 “Pemerintah desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh Perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain”. Selanjutnya Pasal 48 “Perangkat desa terdiri atas sekretariat desa, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis”.

Pemerintah desa dalam melaksanakan tugas pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dengan memperhatikan hubungan kemitraan kerja dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Kemitraan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dimaksud berarti bahwa dalam melaksanakan tugas pembangunan maupun pemberian pelayanan kepada masyarakat, semua aparatur pemerintahan desa, baik itu kepala desa, perangkat desa, dan Badan Perwakilan Desa (BPD) harus benar-benar memahami kapasitas yang menjadi kewenangan maupun tugasnya masing-masing. Sehingga dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan desa semua aparatur pemerintah tersebut dapat bersinergi dan bermitra dengan baik, serta tepat dalam meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan desa yang profesional dan akuntabel.

Tumpuan dan landasan suatu organisasi adalah karyawan sebagai sumber daya strategis, sehingga kinerjanya dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut (Fauth et al., 2009) yang dikutip oleh (Lestari & Ghaby, 2018) keberhasilan suatu organisasi tergantung dari informasi yang berasal dari ide, inovasi dan kreativitas dari karyawan. Indikator-indikator kinerja karyawan dapat dicerminkan dari kualitas kerja, tingkat kegigihan kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar rekan kerja, tingkat kepedulian terhadap keselamatan kerja, tanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dan kreativitas yang dimiliki. Kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kesediaan karyawan untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang baik (*good citizen*) dalam organisasi (Markoczy & Xin, 2004) yang dikutip oleh (Lestari & Ghaby, 2018).

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

Keberhasilan suatu organisasi jika karyawannya tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja, akan tetapi juga bersedia untuk melakukan tugas tambahan, seperti kesediaan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi saran, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, dan menggunakan waktu kerjanya secara efektif (S. Robbins et al., 2013). Lebih lanjut, (Turnipseed & Rassuli, 2005) yang dikutip oleh (Lestari & Ghaby, 2018) mengungkapkan bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai perilaku ekstra dari seseorang yang menguntungkan bagi organisasi. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja (Lestari & Ghaby, 2018) (dan merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal, serta secara tidak langsung dikenali oleh sistem reward. Oleh karena itu, *organizational citizenship behavior* dikenal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu organisasi (Podsakoff et al., 2000) yang dikutip oleh (Lestari & Ghaby, 2018).

## **KAJIAN PUSTAKA**

Kinerja adalah hasil capaian atas tujuan dari suatu organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Penentuan kinerja dapat dilakukan pada periode jangka pendek maupun jangka panjang melalui tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja (Ivancevich et al., 1990)

(Mangkunegara, 2011) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Simamora, 2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap kinerja seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh mereka dan jumlah yang mereka yakini harus mereka terima (S. P. Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja seseorang adalah besarnya kepuasan kerja (setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan tingkat kepentingan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan individu terhadap karyanya merupakan sesuatu yang bersifat personal yang bergantung pada bagaimana ia mempersepsikan kesesuaian atau konflik antara keinginannya dengan hasilnya (Pawirosumarto et al., 2017).

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

Karyawan sebagai sumber daya strategis merupakan tulang punggung organisasi, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan memengaruhi kinerjanya. Menurut (Fauth et al., 2009) keberhasilan organisasi tergantung pada masukan yang berasal dari ide-ide, inovasi, dan kreativitas dari karyawan. Indikator-indikator kinerja karyawan dapat dicerminkan dari kualitas kerja, tingkat kegigihan kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar rekan kerja, tingkat kepedulian terhadap keselamatan kerja, tanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dan kreativitas yang dimiliki.

Kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kesediaan karyawan untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang baik (*good citizen*) dalam organisasi (Markoczy & Xin, 2004). Selama tiga dekade terakhir, perhatian dari para akademisi dan praktisi untuk menelaah lebih lanjut gagasan *organizational citizenship behavior* semakin meningkat, khususnya di bidang perilaku organisasi (Takeuchi et al., 2015).

Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar (Chiaburu et al., 2011). Menurut (Organ & Podsakoff, n.d.), *organizational citizenship behavior* sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*).

Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif (Robbins & Judge, 2013).

Pengembangan diri adalah penyemaian potensi diri sendiri. Pengembangan diri, ibarat bibit yang perlu disemaikan dahulu baru dapat ditanam. Guru Profesional Madani, selayaknya manusia kebanyakan memiliki potensi dasar untuk dikembangkan dan yang lebih utama mengembangkan diri, seperti potensi fisik, intelektual, emosional, empati, spiritual, moral, kata hati. Pengembangan diri yang konsisten merupakan alur catatan yang benar untuk mencapai prestasi dan pemenuhan (*path to note worthy achivement and fulfillment*) aspek personal dan profesional dalam kehidupan.

Menurut Hurlock (1979) konsep diri adalah susunan dari gambaran tentang persepsi diri, Persepsi yang dimaksud adalah keyakinan, perasaan dan sikap tentang nilai-nilai dirinya. Lebih lanjut Hurlock menyatakan bahwa susunan konsep diri itu terbenfuk dari berbagai pengalaman secara bertahap.

Pengembangan diri merupakan suatu upaya seseorang dalam meningkatkan daya saing hidup. Pengembangan diri akan mengarahkan manusia untuk menciptakan peradaban. Proses lahirnya sebuah peradaban didasari oleh nilai budaya yang tinggi. Pencipta budaya adalah para intelektual yang didasari oleh pengembangan ilmu dengan benar. Disisi lain perkembangan teknologi merupakan sebuah tantangan yang tidak bisa dihentikan dalam kehidupan manusia. Dalam hal ini perkembangan teknologi harus bisa dimanfaatkan dengan cara yang cerdas,

sehingga menjadi alat bagi kita dalam mengembangkan potensi diri. Dalam hal ini perlu dipahami dalam kehidupan ini kita tidak perlu menentang diri terhadap perkembangan teknologi khususnya dalam bentuk teknologi komunikasi.

## **METODE PENELITIAN**

Tahap pertama dalam proses pengambilan sampel adalah menentukan populasi sasaran dengan jelas. Populasi umumnya terkait dengan jumlah orang yang tinggal di negara tertentu/objek penelitian (Taherdoost, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 176 Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Kerangka pengambilan sampel adalah daftar kasus aktual dari mana sampel akan diambil. Kerangka pengambilan sampel harus mewakili populasi (Taherdoost, 2016). Dalam penelitian ini populasi diperkecil yaitu jumlah populasi sebanyak 176 Perangkat Desa dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi, dijelaskan (Sugiyono, 2017); (Aris Mardiyono, Gita Sugiyarti, 2020) bahwa pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menggunakan teknik mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan strata anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e= Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,05

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 176 Perangkat Desa dan presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian, maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{176}{1+176(5)^2}$$

176

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

$$n = \frac{\quad}{1+176(5)^2}$$

$$n = \frac{176}{1,44}$$

n = 122,22 sampel dibulatkan menjadi 122 responden

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 122 Perangkat Desa, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan hasil pengujian yang lebih baik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data melalui pengisian kuesioner secara langsung. Metode ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah disusun secara terstruktur. Sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan pada responden untuk kemudian ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan. Selain itu, sebagai data pendukung, data sekunder diperoleh dengan membaca dan mengkaji sumber literature mengenai pokok bahasan yang terdapat dalam penelitian ini baik yang berasal dari buku, artikel ilmiah, maupun sumber lain yang relevan.

Pengolahan data dan analisis lebih lanjut dapat dibagi menjadi tiga tahap: (1) pengelolaan data, (2) analisis data penjelasan dan (3) analisis statistik atau pengujian dan pemodelan (Sharma, 2018). Setelah pekerjaan lapangan selesai, informasi yang telah dikumpulkan dipusatkan dan dimasukkan ke komputer. Data terkomputerisasi disimpan dalam bentuk tabel di spreadsheet kemudian diolah dengan bantuan alat Smart PLS 3.2.9. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model* (Ghozali, 2021)

### **Uji Outer Model**

Model pengukuran atau *outer model* menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Dalam *outer model* melihat nilai validitas dan reliabilitas konstruk.

Validitas setiap indikator dapat dilihat dari ukuran refleksi indikator berdasarkan korelasi antara item score dengan construct score yang dilihat dari hasil *outer loadings*. Indikator dikatakan baik apabila memiliki nilai > 0,70 dengan variabel laten yang ingin diukur (Ghozali, 2021).

Uji reliabilitas variabel dilihat dari koefisien *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE harus > 0,50 dengan interpretasi bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari variabel manifes (indikator) dalam rata-rata (Ghozali, 2021).

Dalam mengukur reliabilitas indikator reflektif dapat dilihat dari dua nilai yaitu nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reability*. Nilai *Cronbach's alpha* harus > 0,60 yang mencerminkan reliabilitas seluruh indikator dalam model. Selain

itu, digunakan juga *Composite reliability* yang merupakan uji alternatif dari *Cronbach's alpha* dengan penilaian yang mengharuskan nilai harus  $> 0,70$  (Ghozali, 2021).

### **Uji Inner Model**

Evaluasi model struktural atau *inner model* merupakan uji untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten yang sebelumnya telah dihipotesiskan (Ghozali, 2021). Dalam evaluasi model struktural dilakukan evaluasi dengan menggunakan beberapa pengujian berikut:

Analisis R-square ( $R^2$ ) ditujukan untuk menjelaskan besarnya proposi variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pada analisis ini adalah nilai R-square ( $R^2$ ) sebesar 0,67 berarti mengindikasikan bahwa model baik, 0,33 berarti model moderat, dan 0,19 berarti model lemah (Ghozali, 2021). Hal tersebut bermakna bahwa nilai R-Square mewakili besarnya pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen.

### **Uji t**

Pengujian hipotesis merupakan prosedur penentuan sebuah dugaan dinyatakan wajar dan dapat diterima atau dugaan tersebut tidak wajar dan harus ditolak berdasarkan dari bukti sampel yang didapatkan. Dalam uji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-hitung dan nilai probabilitas. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2021) :

- a. Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan  $P\text{-value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dan  $P\text{-value} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### **Uji F-square ( $F^2$ )**

Analisis effect size ( $F^2$ ) merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui tingkat prediktor variabel laten. Kriteria pada analisis ini adalah nilai  $F^2$  sebesar 0,02 mengindikasikan prediktor laten memiliki pengaruh yang kecil, 0,15 memiliki pengaruh menengah, dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada tingkat structural (Ghozali, 2021).

### **Q-square ( $Q^2$ ) test**

Analisis Q-Square ( $Q^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square  $> 0$  (nol) memiliki nilai relevansi prediksi yang baik, sedangkan nilai Q-square  $< 0$  (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediksi yang baik (Ghozali, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Partial Least Square (PLS)*

Menurut Haryono (2017) dalam sebuah penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi dimana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun tidak jarang pula ditemukan hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil. *Partial Least Square (PLS)* dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dalam uji analisis, PLS menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran: (1) *Outer Model* untuk menguji validitas dan reliabilitas, (2) *Inner Model* untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan modelprediksi).

### **Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua evaluasi yang akan dilakukan yaitu:

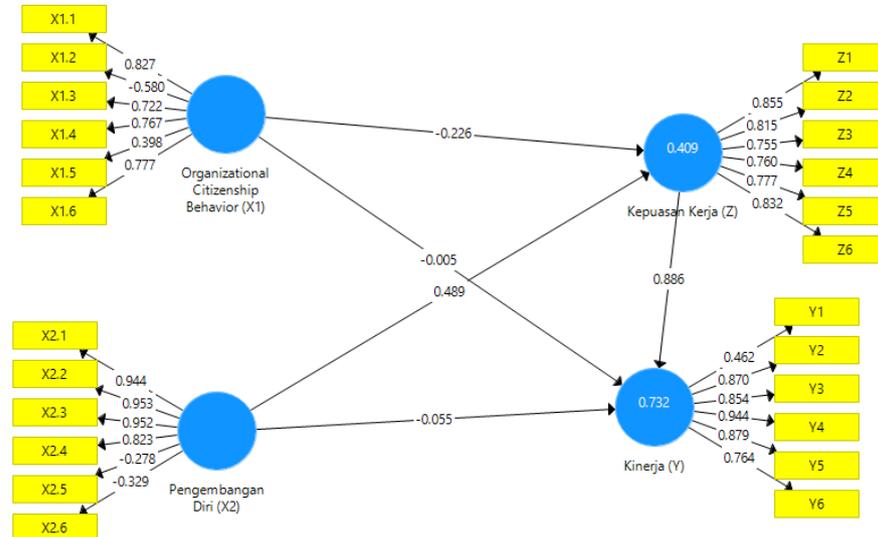
### ***Convergent Validity***

*Convergent validity* yaitu model pengukuran dengan item yang dimiliki bila berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Kriteria dalam pengukuran *convergent validity* diukur dengan nilai *outer loading*. Berikut hasil uji outer model yang menunjukkan *outer loading* dengan menggunakan analisis smart PLS

Berikut adalah hasil uji *outer loading* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

**Gambar 4. 1 Hasil Uji Outer Model Uji Indikator**



Sumber: Data Primer diolah, 2024

Sedangkan indeks *Convergent Validity* diukur dengan nilai loading faktor dapat di lihat pada Tabel 1

**Tabel 1 Hasil Uji *Outer Model* (Model Pengukuran) yang Menunjukkan  
*Outer Loading* Sebelum Uji Indikator)**

Validitas	Hasil Uji		Cut Off	Status
	Pengaruh	Original Sample		
<i>Outer Loading (convergent Validity)</i>	X1.1	0,827	0,5	Valid
	X1.2	0,580	0,5	Valid
	X1.3	0,722	0,5	Valid
	X1.4	0,767	0,5	Valid
	X1.5	0,398	0,5	Tidak Valid
	X1.6	0,777	0,5	Valid
	X2.1	0,944	0,5	Valid
	X2.2	0,953	0,5	Valid
	X2.3	0,952	0,5	Valid
	X2.4	0,823	0,5	Valid
	X2.5	0,278	0,5	Tidak Valid
	X2.6	0,329	0,5	Tidak Valid
	Y1	0,462	0,5	Tidak Valid
	Y2	0,870	0,5	Valid

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

Validitas	Hasil Uji		Cut Off	Status
	Pengaruh	Original Sample		
	Y3	0,854	0,5	Valid
	Y4	0,944	0,5	Valid
	Y5	0,879	0,5	Valid
	Y6	0,794	0,5	Valid
	Z1	0,855	0,5	Valid
	Z2	0,845	0,5	Valid
	Z3	0,755	0,5	Valid
	Z4	0,760	0,5	Valid
	Z5	0,777	0,5	Valid
	Z6	0,832	0,5	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh hasil outer model pada convergtgert validity menunjukkan hasil terdapat indikator yang tidak valid karena *outer loading <cutt off (0,5)*. Dengan demikian pengujian outer model pada *convergen validity* akan dilakukan lagi dengan membuang yang tidak valid.

***Discriminant Validity***

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discrimnant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap item dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lainterhadap variabel laten lainnya. Hasil *discriminant validity* diperoleh pada tabel 2 sebagai berikut:

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

**Tabel 2 Discriminant Validity**

Konstruk	Kepuasan Kerja	Kinerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pengembangan Diri	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,800				0,840
Kinerja	0,854	0,811			0,858
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,889	0,808	0,894		0,795
Pengembangan Diri	0,610	0,888	0,837	0,771	0,895

Sumber: Data Primer, 2024

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa dapat dinyatakan valid karena mempunyai *loading factor* kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan kolerasi antar konstruk, dengan demikian item dianggap valid. Sedangkan nilai AVE diatas 0,5atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai lebih dari 0,5. Disamping itu indeks validitas detriminan dari korelasi akar kuadrat AVE laten dapat dilihat bahwa nilai AVE lebih tinggi daripada korelasi antara variabel lain, yang mengidikasikan bahwa variabel tersebut dikatakan dengan menggunakan *cross loading* dan perbandingan korelasi akar kuadrat AVE antara variabel lain, maka variabel dalam pannelitian ini memiliki indeks diskriminan yang baik.

**Composite Reability**

*Composite reability* untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach Apha* dan *Coposite Realibility*. Berikut tabel *composite reability*:

**Tabel 3 Konstruk Realiabilitas dan Validitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,888	0,892	0,914	0,840
Kinerja	0,884	0,901	0,917	0,858
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,832	0,860	0,732	0,795

Received: July 25, 2024; Accepted: July 26, 2024; Published: July 28, 2024

\*Corresponding author, [mahmudriyadh076@gmail.com](mailto:mahmudriyadh076@gmail.com)

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

Pengembangan Diri	0,730	0,926	0,794	0,895
-------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach Alpha* maupun *Composite Reliability* memiliki nilai 0,7 dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7.

### **Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

*Inner model* yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (struktur model), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansi penelitian.

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geiser Q-square test* untuk *Q<sup>2</sup> predictive relevance*, uji signifikan dari koefisien parameter jalur struktur, indeks quality.

### **Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji determinan yaitu untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural *R-Squares* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten oksigen tertentu terhadap variabel dependen apakah memiliki pengaruh substantif dengan ketentuan 0,75, 0,05 dan 0,25 menunjukkan model kuat, modera dan emah. Berikut uji variabelnya:

**Tabel 4 R-Square**

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,832
Kinerja	0,825

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.13, total koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 &= 1 - (1 - 0,832)(1 - 0,825) \\
 &= 1 - (0,168)(0,175) \\
 &= 0,970
 \end{aligned}$$

Nilai total dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini adalah 0,970. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dependen pada penelitian ini memiliki tingkat predikat sebesar 97% dimana 3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

### **Q<sup>2</sup> Predictive Relevance**

---

*Received: July 25, 2024; Accepted: July 26, 2024; Published: July 28, 2024*

*\*Corresponding author, [mahmudriyadh076@gmail.com](mailto:mahmudriyadh076@gmail.com)*

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

*Q-Square predictive* relevance untuk model struktural, seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q\text{-square} > 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai  $Q\text{-square} \leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai  $Q^2$  *predictive relevance* 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat dan kuat. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki  $Q^2$  dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5. Q2 Predictive Relevance**

Variabel	SS	SSE	1-SSE/SSO ( $Q^2$ )	R Square
Kepuasan Kerja	732,000	873,394	0,817	0,832
Kinerja	810,000	795,305	0,816	0,825

Sumber: Data Primer, 2024

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa  $Q^2$  setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel inovasi dan kinerja organisasi memiliki *predictive relevancen* yang baik.

### **Quality Indeks**

*PLS path modeling* dapat mengidentifikasi kriteria global *optimization* untuk mengetahui *goodness of fit* dengan GoF indeks yang digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (*GoF small*), 0,25 (*GoF medium*) dan 0,36 (*GoF large*). Nilai GoF dapat di lihat pada tabel 6:

**Tabel 6 Quality Indeks**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R Square
Kepuasan Kerja	0,840	0,832
Kinerja	0,858	0,732
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,795	
Pengembangan diri	0,895	

Sumber: Data Primer, 2024

$$\text{AVE rata-rata} = (0,840+0,858+0,795+0,895)/4 = 0,847$$

$$\text{R2 rata-rata} = (0,832+0,732)/2 = 0,785$$

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE rata-rata} \times (\text{R2 rata-rata})^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,847 \times 0,785^2}$$

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

$$= \sqrt{0,847 \times 0,616}$$

$$= 29,103 \times 0,616$$

$$= 0,722$$

Keterangan:

GoF : *Goodness of Fit*

R : *Average R-square*

Dari tabel 6 dan perhitungan rumus tersebut menunjukkan nilai GoF sebesar 0,722. Dengan demikian model ini termasuk ke dalam kriteria large.

### Uji Signifikan (*Bootsrapping*)

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-stastik dan p-values.

T tabel dari penelitain ini diperoleh hasil sebagai berikut

Nilai sig. <0.05

$$T \text{ tabel} = t(a/2 : n-k-1)$$

$$= t(0,05/2 : 122-2-1)$$

$$= 0,025 : 119$$

$$= 1,980$$

**Tabel 7 Hasil t-statistik**

Hipotesis		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
H1	<i>Organizational Citizenship Behavior (X1) -&gt; Kinerja (Y)</i>	0.892	0.891	0.054	2.091	0.037
H2	<i>Organizational Citizenship Behavior (X1) -&gt; Kepuasan Kerja (Z)</i>	0.806	0.810	0.055	2.109	0.035
H3	<i>Pengembangan Diri (X2) -&gt; Kinerja (Y)</i>	0,826	0,732	0.080	2.570	0.000
H4	<i>Pengembangan Diri (X2) -&gt; Kepuasan Kerja (Z)</i>	0.874	0.760	0.130	4.413	0.000

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

H5	Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.877	0.894	0.068	12.823	0.000
----	-----------------------------------	-------	-------	-------	--------	-------

Sumber: Data Primer, 2024

## **Pembahasan**

### ***Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja**

Konstruk *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan ( $O=0,892$ ) terhadap kinerja. Nilai t-statistik pada kedua konstruk ini adalah 2,091 lebih besar dari 1,980, nilai p-values 0,037 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian Linda Kartika Ticoalu (2013) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai organisasi, *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karawan, artinya karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang didalamnya terdapat ketentuan, loyalitas dan partisipasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Dhaniel hutagalung (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya *organizational citizenship behavior* yang tinggi dapat memiliki kinerja yang meningkat, kemauan untuk bekerja keras dan bertanggungjawab atas pekerjaan pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang meningkat dapat menciptakan kinerja yang baik Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak. *Organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan produktifitas kerja yang bersifat bebas dan eksplisit sehingga seorang pegawai tersebut mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal serta keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi.

### ***Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Konstruk *Organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan ( $O=0,806$ ) terhadap kepuasan kerja. Nilai t-statistik pada kedua konstruk ini adalah 2,109 lebih besar dari 1,980, nilai p-values 0,035 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Kepuasan kerja dapat digambarkan dengan banyak indikator, seperti kesesuaian gaji, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan karyawan untuk maju, pengawasan oleh pimpinan dan juga pekerjaan itu sendiri (Lestari & Ghaby, 2018), (Pratama & Sriathi, 2015). Beberapa penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan variabel yang penting terhadap kepuasan kerja (Cohen & Vigoda, 2000).

---

Received: July 25, 2024; Accepted: July 26, 2024; Published: July 28, 2024

\*Corresponding author, [mahmudriyadh076@gmail.com](mailto:mahmudriyadh076@gmail.com)

Berdasarkan hasilhasil penelitian di atas maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

*Organizational citizenship behavior* yang baik dapat memberikan perilaku pegawai yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaan, kontribusi tersebut meliputi kesesuaian gaji, fasilitas kerja, hubungan dengan banyak relasi serta kesempatan karyawan untuk maju sehingga dengan adanya hal-hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang ada di lingkungan Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak.

### **Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja**

Konstruk pengembangan diri mempunyai pengaruh yang signifikan ( $O=0,826$ ) terhadap kinerja. Nilai t-statistik pada kedua konstruk ini adalah 2,570 lebih besar dari 1,980, nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.

Brahmasari & Suprayitno (2008) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi karena motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. (Putra et al., 2015) hasil analisis korelasional parsial disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja dosen, terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan diri dan kinerja dosen. Puji Astuti (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pengembangan diri dengan loyalitas kinerja

Pengembangan diri secara signifikan berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, dalam hal ini adalah perangkat desa. Perangkat desa mendapatkan kesempatan pengembangan diri ke jenjang karir berikutnya jika t menunjukkan kinerja yang baik.

### **Pengembangan Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Konstruk pengembangan diri mempunyai pengaruh yang signifikan ( $O=0,874$ ) terhadap kepuasan kerja. Nilai t-statistik pada kedua konstruk ini adalah 4,413 lebih besardari 1,980 nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

(Colquitt, 2012) menyatakan kebutuhan pengembangan diri merupakan variabel moderator sehingga agaknya daripada mempengaruhi secara langsung, kebutuhan pengembangan diri mempengaruhi keterkaitan antara variabel yaitu variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Raziq & Maulabhsh (2015) menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi sederhana antara kebutuhan pengembangan diri terhadap kepuasan kerja cukup sedang atau positif.

Pengembangan diri harus di terapkan pada setiap pegawai di lingkungan Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak, pengembangan diri yang kuat dapat memperkuat kepuasan kerja, seorang pegawai dengan tingkat pengembangan diri yang tinggi dapat menimbulkan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.**

Konstruk kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ( $O=0,877$ ) terhadap kinerja. Nilai t-statistik pada kedua konstruk ini adalah 12,823 lebih besar dari 1,980, nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.

Penelitian Rizal (2019) hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ririn Nur Indah Sari (2016) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai terlebih dahulu harus meningkatkan faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja, dalam hal ini kepuasan kerja harus lebih konsisten menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai yang melanggar aturan yang berlaku dalam suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan pegawai terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak.

### **Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja**

Nilai t-statistik *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai 3,735 > 1,96. Efek mediasi terdapat Kepuasan Kerja pada hubungan yang positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Zaman (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Martiyati (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja.

Penelitian ini menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja pegawai

melalui kepuasan kerja, pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja lebih efektif secara langsung dalam memediasi kepuasan kerja.

### **Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja**

Nilai t-statistik pengembangan diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai  $2,064 > 1,96$ . Efek mediasi Kepuasan Kerja pada hubungan antara Pengembangan Diri dan Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh veronica (2016) bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara langsung terhadap pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam belekerja akan dapat diketahui apabila organisasi atau perusahaan menerapkan system penilaian kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bayu (2017) meyakini bahwa pengembangan diri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah diterapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negative seperti disiplin kerja merosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehingga berakibat pada kinerja yang kurang bagus, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak diharuskan untuk meningkatkan sikap pengembangan diri untuk mencapai kepuasan kerja dalam mencapai kinerja yang maksimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstruk *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai t-statistik pada kedua konstruk ini adalah 2,091 lebih besar dari 1,96, nilai p-values 0,037 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.
2. Konstruk *Organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t-statistik pada kedua konstruk ini adalah 2,109 lebih besar dari 1,96, nilai p-values 0,035 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.
3. Konstruk pengembangan diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai t-statistik pada kedua konstruk ini adalah 2,570 lebih besar dari 1,980, nilai p-values 0,000 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.
4. Konstruk pengembangan diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t-statistik pada kedua konstruk ini adalah 4,413 lebih

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

- kecil dari 1,96, nilai *p-values* 0,000 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.
5. Konstruk kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai *t*-statistik pada kedua konstruk ini adalah 12,823 lebih besar dari 1,96, nilai *p-values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya.
  6. Nilai *t*-statistik *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai 3,735 >1,96. Efek mediasi terdapat Kepuasan Kerja pada hubungan yang positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja.
  7. Nilai *t*-statistik pengembangan diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai 2,064 >1,96. Efek mediasi Kepuasan Kerja pada hubungan antara Pengembangan Diri dan Kinerja.

## **SARAN**

Berdasarkan pada penelitian ini, dapat disarankan sebagai berikut :

1. *Organizational citizenship behavior* dan pengembangan diri harus lebih ditingkatkan untuk dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal.
2. *Organizational citizenship behavior* harus lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal.
3. Pengembangan diri harus lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai keuntungan dalam mencapai tujuan yang terencana terhadap kinerja pegawai.
4. Pengembangan diri harus lebih ditingkatkan lagi pada setiap pegawai dalam mencapai kepuasan pekerjaan.
5. Kepuasan kerja yang meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Untuk penelitian selanjutnya kami merekomendasikan bahwa cakupan wilayah penelitian agar lebih luas sampai dengan wilayah kabupaten.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Abdurrahmat, F. (2006). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: PT Rineka Cipta.*
- Adisasmita, R. (2006). *Pembangunan pedesaan dan perkotaan.* Graha Ilmu.
- Alhamda, S. (2006). *Persepsi perilaku kepemimpinan, perilaku sebagai warga organisasi dan kinerja dosen Politeknik Kesehatan Padang Sumatera Barat.* Universitas Gadjah Mada.
- Andriani, R. (2018). *Peran H. Junus Jahja dalam proses asimilasi antara etnis Tionghoa dan*

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

*Pribumi di Jawa Tahun 1960-2011*. UIN Sunan Ampel Surabaya.

- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Aris Mardiyono, Gita Sugiyarti. (2020). Role of Competitive Product Advantages to Rise up Marketing Performance. *Saudi Journal of Economics and Finance*, 4(7): 299-307
- Bachrach, D. G., Powell, B. C., Bendoly, E., & Richey, R. G. (2006). Organizational citizenship behavior and performance evaluations: Exploring the impact of task interdependence. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 193.
- Brahmasari, I. A., & Suprayitno, A. (2008). Pengaruh Motivasi, Ke Kepemimpinan dan Budaya Organi terhadap Kepuasan Kerja Karya serta Dampaknya pada Kin Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Hai InternasionalWiratama Indones. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausah*, 10(2), 125–135.
- Buentelo, O., Jung, J., & Sun, J. (2008). Exploring the Casual Relationship Between Organizational Citizenship Behaviour. *Total Quality Management, and Performance. In 2008 SWDSI Proceedings. Oklahoma: SouthWest Decision Sciences Institute.*
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140.
- Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration & Society*, 32(5), 596–624.
- Colquitt, J. A. (2012). *Organizational justice*.
- Fauth, R., Bevan, S., & Mills, P. (2009). Employee performance in the knowledge economy: Capturing the keys to success. *Psychology Research and Behavior Management*, 2, 1.
- Fendra, N., & Kempa, S. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. *Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur*.
- Gea, S., & Laoli, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 464–470.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, S. P. (2013). Malayu, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Cetakan ketujuh, belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

---

*Received: July 25, 2024; Accepted: July 26, 2024; Published: July 28, 2024*

*\*Corresponding author, [mahmudriyadh076@gmail.com](mailto:mahmudriyadh076@gmail.com)*

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: a field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 822.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*.
- Krisdianto, B. (n.d.). Nurhajati. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen. II* (2), 85–97.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha, 15*(1).
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri, 7*(2), 116–123.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Markoczy, L., & Xin, K. (2004). The virtues of omission in organizational citizenship behavior. *University of California, 24*, 28–30.
- Meylinie, N., Astuti, I., & Marmawi, M. (2009). Pembelajaran mewarnai gambar untuk meningkatkan kemampuan motorik halus pada anak usia 5-6 tahun. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa, 6*(11).
- Minarsih, M. M. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Moral, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational citizenship Behaviour dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer, 1*(01).
- Muchinsky, P. M. (2006). Enhancing industrial/organizational psychology: A challenging mandate at the dawn of the 21st century. *Japan Association of Industrial/Organizational Psychology Journal, 20*(1), 1–27.
- Onuoha, U. D., Samuel, T. D., & Ojo, A. I. (2014). Gender and job satisfaction: a study of library staff in private university libraries in Ogun state, Nigeria. *Journal of New Media and Mass Communication, 1*(1), 12–19.
- Organ, P., & Podsakoff, P. (n.d.). MacKenzie.(2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, 43–44.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management, 59*(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

---

Received: July 25, 2024; Accepted: July 26, 2024; Published: July 28, 2024

\*Corresponding author, [mahmudriyadh076@gmail.com](mailto:mahmudriyadh076@gmail.com)

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Pratama, I. B. W., & Sriathi, A. A. A. (2015). *Pengaruh stres kerja dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Prama Hotel*. Udayana University.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105–111.
- Putra, G. J., Suib, M., & Ali, M. (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Diri dengan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keperawatan Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 4(11).
- Rafia Hasan, T., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *European Journal of Business and Management Research (EJBMR)*, 5(6), 1–5. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Rattu, R. R., Tielung, M. V. J., & Program, M. (2018). Influence of Work Environment and Employee Motivation on Employee Retention At Siloam Hospital Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1568–1577. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20268>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Sharma, B. (2018). Processing of data and analysis. *Biostatistics and Epidemiology International Journal*, 1(1), 3–5. <https://doi.org/10.30881/beij.00003>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. In *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutanto, E. M., & Patty, F. M. (2014). Persepsi akan gaji, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pt. Amita bara sejahtera. *Journal of Business and Banking*, 4(1), 1–14.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology ; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(2), 18–27.
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C.-C. (2015). Too many motives? The interactive effects of multiple motives on organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239.
- Triyanto, A. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2), 52–65.
- Tumboimbela, S. C. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt.Post Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 788–796.
- Turnipseed, D. L., & Rassuli, A. (2005). Performance perceptions of organizational citizenship behaviours at work: A bi-level study among managers and employees. *British Journal of Management*, 16(3), 231–244.
- Tursanurohmad, N. (2019). *Pengaruh Kepribadian Dan Dukungan Organisasional Terhadap Profesionalisme, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja (Studi Kasus Pada Anggota Polrestabes Makassar Di Kota Makassar)*. Universitas Brawijaya.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495) yang pelaksanaannya diatur Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5539) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6321).
- Utami, R. S., & Tarmudji, T. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Semarang Pada Tahun 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal*,

---

Received: July 25, 2024; Accepted: July 26, 2024; Published: July 28, 2024

\*Corresponding author, [mahmudriyadh076@gmail.com](mailto:mahmudriyadh076@gmail.com)

**KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PENGEMBANGAN DIRI  
(Studi Pada Perangkat Desa di Wilayah Kec. Wedung Kab. Demak)**

3(2).

Yani, L. (2015). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Simeulue. *Universitas Terbuka Jakarta*.