**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(STUDI PADA POLRES TEGAL KOTA)



**TESIS**

**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna**

**memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen**

**Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

**Oleh :**

**IDA SOFIYATI**

**NIM 12010115420102**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2018**

**PENGESAHAN TESIS**

**Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK**

**DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**(**STUDI PADA POLRES TEGAL KOTA**)**

yang disusun oleh IDA SOFIYATI, NIM.12010115420102

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 Januari 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

****

 Pembimbing Pertama Pembimbing Kedua

Dr. SUHARNOMO, M.Si Dr. FUAD MAS’UD, MIR

Semarang, 25 Januari 2018

Universitas Diponegoro

Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program

Dr. SUSILO TOTO RAHARJO, M.T.

#

# SERTIFIKASI

Saya, *IDA SOFIYATI* , yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini maupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya.

Semarang, Januari 2018

IDA SOFIYATI, S.E.

**MOTTO & PERSEMBAHAN**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah : 6)

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sebesar zarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.”

(QS. Al Zalzalah : 7)

“Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.”

(QS. Al Zalzalah : 8)

Tesis ini saya persembahkan untuk:

Suami tercinta, anakku tersayang, dan kakak-kakak terkasih, dan rekan-rekan di Polres Tegal Kota yang tidak pernah lupa mendukung, memberikan semangat, dan senantiasa mendoakan saya

# *ABSTRACT*

 *Organizational citizenship behavior (OCB) is the participation / contribution of individuals who exceed the demands of the role in the workplace and rewarded by the achievement of task performance. The main factors that influence the size of OCB are job satisfaction, paternalistic leadership, and organizational culture. The research problem in this research is how to build a model to improve OCB in Tegal City Resort Police. The sample in this study amounted to 150 respondents, where the respondent is the police personnel of Tegal City Police. The analysis tool used is Structural Equation Modeling (SEM) in AMOS 22 program.*

 *From the results of the analysis of the research model tested concluded that the model meets the criteria of goodness of fit. Of the five hypotheses studied, all hypotheses are acceptable. Paternalistic leadership has a positive and significant impact on job satisfaction and OCB personnel. Organizational culture has a positive and significant impact on job satisfaction and OCB personnel. Job satisfaction positively and significantly influences the OCB personnel.*

 *In an effort to improve OCB personnel, organizational culture aspects are more effective than through paternalistic leadership.*

***Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Paternalistic Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, performance.***

.

# ABSTRAK

Perilaku kewargaan organisasional atau biasa disebut dengan O*rganizational Citizenship Behavior* (*OCB*) adalah keikutsertaan / sumbangsih / peran / kontribusi dari individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan *(reward)* oleh perolehan kinerja tugas. Faktor utama yang mempengaruhi besar kecilnya *OCB* antara lain adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*), dan budaya organisasi (*organizational culture*). Permasalahan penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana membangun sebuah model untuk meningkatkan *OCB* di Polres Tegal Kota. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 orang responden, dimana respondennya adalah personil Polri Polres Tegal Kota. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) pada program AMOS 22.

Dari hasil analisis terhadap model penelitian yang diuji disimpulkan bahwa model memenuhi kriteria *goodness of fit*. Dari lima hipotesis yang diteliti, semua hipotesis dapat diterima. Kepemimpinan paternalistik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *OCB* personil. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *OCB* personil. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB personil.

Dalam upaya meningkatkan *OCB* personil, aspek budaya organisasi lebih efektif daripada melalui kepemimpinan paternalistik.

**Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB),* Kepemimpinan Paternalistik *(Paternalistic Leadership),* Budaya Organisasi,Kepuasan Kerja, Kinerja.**

# KATA PENGANTAR

 Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat, barokah dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “ Analisis Pengaruh Kepepmimpinan Paternalistik dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Polres Tegal Kota)”.Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen (S2) di Universitas Diponegoro Semarang.

 Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, MSi, selaku Dekan FEB Universitas Diponegoro Semarang dan Dosen pembimgbing I yang telah memberikan bimbingan dan motivasi secara teknis maupun teoritis.
2. Bapak Dr. Susilo Toto Rahardjo, MT selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
3. Bapak Dr. Fuad Mas’ud, MIR selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan motivasi secara teknis maupun teoritis.
4. Dr. Indi Djastuti, MS, Mirwan Surya Perdhana, Ph.D, Dr. Mahfud, MT, selaku dosen penguji.
5. Kapolres Tegal Kota, beserta seluruh Pimpinan, staf / personil Jajaran Polres Tegal Kota atas dukungan / support-nya hingga tersusun tesis ini.
6. Suami saya Agus Ruminto Adji, S.T, putraku tersayang Muhammad Naufal Pradipta dan kakak-kakakku Drs.Miftachudin dan Atikah Setiawati, S.E serta seluruh keluarga atas doa dan dukungannya.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen.
8. Teman-teman Magister Manajemen kelas eksekutif ‘48 (Vivi, Laura, Wenefridha, Mas Fandy, Mas Nanda, Lusia, Amin PH, Aryo, Habib) yang bersedia untuk berbagi suka dan duka dalam penyusunan tesis ini.
9. Teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis sadar bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan dan kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

 Semarang, Januari 2018

 Penulis

 Ida Sofiyati, SE.

**DAFTAR ISI**

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc491075383)

[HALAMAN PENGESAHAN TESIS ii](#_Toc491075384)

SERTIFIKASI  [iii](#_Toc491075385)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

[ABSTRACT v](#_Toc491075386)

[ABSTRAK v](#_Toc491075387)i

[KATA PENGANTAR vii](#_Toc491075388)

DAFTAR ISI ix

[DAFTAR TABEL xi](#_Toc491075389)ii

[DAFTAR GAMBAR xv](#_Toc491075415)

BAB I PENDAHULUAN 1

* 1. Latar Belakang Masalah 1
	2. Rumusan Masalah 14
	3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 15
		1. Tujuan Penelitian 15
		2. Kegunaan Penelitian 15
	4. Outline Tesis 16

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL 18

2.1. Telaah Pustaka 18

2.1.1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* 18

2.1.2. *Leadership* (Kepemimpinan) 21

2.1.3. Budaya Organisasi *(Organization Culture)* 28

2.1.4. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) 30

2.2. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis 31

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kepuasan Kerja 31

2.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap OCB 33

2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja 34

2.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB 35

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB.. 37

2.2.6. Pengembangan Model dan Kerangka Pemikiran Penelitian 38

2.3. Perbedaan Penelitian dan Penelitian Terdahulu 39

BAB III METODE PENELITIAN 43

3.1. Jenis dan Sumber Data 43

3.1.1. Jenis dan Sumber Data 43

3.1.2. Populasi dan Sampel 44

3.2. Definisi Operasional Variabel 47

3.3. Metode Pengumpulan Data 49

3.4. Teknik Analisis 50

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 53

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Data Deskriptif 53

4.1.1. Gambaran Umum Kepolisian Resor Tegal Kota 53

4.1.2. Data deskriptif Responden.. 56

4.2. Proses dan Hasil Komputasi Data 62

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 63

4.2.2. Pengujian Konfirmatori Variabel Eksogen 65

4.2.3. Pengujian Konfirmatori Variabel Endogen 67

4.2.4. Pengujian dan Pengembangan Model Penelitian 68

4.2.5. Penilaian Asumsi-asumsi Full Model 69

4.2.6. Evaluassi outlier Full model 70

4.2.7. Evaluasi Multikolinearitas Full Model 72

4.2.8. Uji Validitas Variabel Full Model 72

4.2.9. Pengujian Kelayakan model 74

4.2.10. *Analysis Squared Multiple Correlation* 75

4.2.11. Hasil Penafsiran Parameter Dari Model Penelitian 77

4.3. Pengujian Hipotesis 78

4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kepuasan Kerja di Polres Tegal Kota 78

4.3.2. Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik terhadap OCB 80

4.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja 81

4.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB 83

4.3.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap OCB Personil Polres Tegal Kota 85

4.3.6. Pengaruh Kepuasan Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen 87

BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN 90

5.1. Simpulan 90

5.2. Implikasi Teori 91

5.2. Implikasi Manajerial 91

5.3. Keterbatasan Penelitian 92

5.4. Agenda Penelitian Mendatang 93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

* TABULASI DATA SEM
* TABULASI DATA PERTANYAAN TERBUKA
* KUESIONER
* PENGHITUNGAN DATA INDEKS
* DATA RELIABILITAS VARIANCE EXTRACT
* UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS
* FULL MODEL SEM
* PERTANYAAN KEPEMIMPINAN PRA SURVEY

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1. *Research Gap* 12

Tabel 2.1. Klasifikasi Dimensi OCB 19

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu 40

Tabel 3.1. Peta Populasi Personil Polres Tegal Kota 46

Tabel 3.2. Peta Sampel berdasarkan strata Personil Polres Tegal Kota 47

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel 47

Tabel 3.4. *Cut of Value* Uji Ketepatan Model 52

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden 56

Tabel 4.2. Strata Personil 57

Tabel 4.3. Indeks Masing-Masing Indikator Variabel Kepemimpinan Paternalistik 58

Tabel 4.4. Indeks Masing-Masing Indikator Variabel Budaya Organisasi 59

Tabel 4.5. Indeks Masing-Masing Indikator Variabel Kepuasan Kerja 60

Tabel 4.6. Indeks Masing-Masing indikator Variabel OCB 61

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas 63

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Kelayakan Model CFA Variabel Eksogen 66

Tabel 4.9. Perbandingan Indeks-Indeks Kelayakan Model Variabel Endogen 68

Tabel 4.10. Hasil Perhitungan Normalitas Data Full Model SEM 70

Tabel 4.11. Hasil Penilaian Outlier Full Model SEM 71

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas dan *Variance Extract* 72

Tabel 4.13. Hasil Kelayakan Model Structural /Path 74

Tabel 4.14. Nilai Squared Multiple Correlation 75

Tabel 4.15. Hasil Penaksiran Parameter dari Full Model 77

Tabel 4.16. Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik terhadap OCB dari Full Model 88

Tabel 4.17. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB

 dari Full Model 88

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1.Dimensi OCB Podsakoff et al., (2000) dan Organ (1988) 21

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian 39

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Polres Tegal Kota 41

Gambar 4.2. Hasil Pengujian Konfirmatori Variabel Eksogen 65

Gambar 4.3. CFA Variabel Endogen 67

Gambar 4.4. Hasil Analisis Full Model SEM 77