

**PERAN MEDIASI *JOB SATISFACTION* DALAM
PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DAN *SELF-MANAGEMENT* TERHADAP
*PERFORMANCE***

**(Polisi Sabhara pada Masa Pandemi COVID-19 di Karawang, Jawa
Barat)**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Program Studi Manajemen*



Dibuat oleh:

Sinta Gisthi Ardhiani

2010391

**Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2022**

PERAN MEDIASI *JOB SATISFACTION* DALAM PENGARUH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN *SELF-*
MANAGEMENT TERHADAP *PERFORMANCE*

(Polisi Sabhara pada Masa Pandemi COVID-19 di Karawang, Jawa Barat)

Oleh

Sinta Gisthi Ardhiani

Universitas Pendidikan Indonesia

Tesis yang Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Gelar Master

di Program Studi Manajemen

Fakultas Studi Pascasarjana

© Sinta Gisthi Ardhiani 2022

Universitas Pendidikan Indonesia June 2022

Hak cipta dilindungi oleh hukum.

Tesis ini tidak boleh direproduksi secara keseluruhan atau sebagian, dengan
mencetak ulang, memfotokopi, atau cara lain tanpa izin dari penulis.

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERAN MEDIASI *JOB SATISFACTION* DALAM
PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DAN *SELF-MANAGEMENT* TERHADAP
*PERFORMANCE***

Sinta Gisthi Ardhiani

2010391

TESIS INI TELAH DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING I



Dr. Budi Santoso, M.Si.
NIP. 196008261987031001

PEMBIMBING II



Dr. An Yo Han, P.hD
TU ID 214007

PENGUJI I



Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S.
NIP. 196110221986031002

PENGUJI II



27-6-2022

Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.
NIP. 197201272006042001

Diakui oleh Kepala Program Studi Manajemen,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Indonesia



Dr. Maya Sari, S.E., M.M
NIP. 197107052002012001

PERNYATAAN OTORISASI

Saya menyatakan bahwa tesis berjudul “Peran Mediasi *Job Satisfaction* dalam Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Self-Management* terhadap *Performance*” dan semua isinya adalah karya saya. Saya tidak menjiplak atau mengutip dengan cara yang tidak mengikuti etika yang berlaku dalam komunitas ilmiah. Untuk pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila kedepannya terjadi pelanggaran etika ilmiah atau adanya klaim dari pihak lain mengenai keaslian karya saya.

Bandung, 1 Agustus 2022



Sinta Gisthi Ardhiani

2010391

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Alhamdulillah, Allhamdulillah, telah Allah beri tubuh ini kekuatan untuk mampu menggoreskan banyak tinta pada lembaran kertas putih sebagai penuntasan bagi tugas akhir dalam program magister manajemen dual degree UPI dan TU. Telah pula Allah turunkan ilmu kepada saya di dunia ini sehingga saya bisa menyusun kata-kata pada posisinya dalam tesis ini.

Tesis berjudul “Peran Mediasi *Job Satisfaction* dalam Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Self-Management* terhadap *Performance*” ini semoga bisa jadi ilmu yang bermanfaat di kemudian hari serta bisa ikut meningkatkan informasi dalam khazanah keilmuan di bidang manajemen kinerja kepolisian.

Daya dan upaya adalah hal yang bisa saya coba kerahkan, namun kesalahan dan kekurangan juga bisa terjadi atas kinerja saya yang kurang baik dan kurang optimal. Oleh karena itu meskipun kelak hari telah berganti jauh dari hari ini, saya mohon kritik serta saran perbaikan atas segala kesalahan dan kekeliruan yang telah saya buat.

Terimakasih.

Bandung, 1 Agustus 2022

Author

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian thesis ini tidak lepas dari bantuan pihak-pihak yang telah memberikan kemudahan, bimbingan dan arahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu. Pengakuan dan rasa terima kasih tertinggi diungkapkan oleh penulis kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M. Pd., M. A., selaku Rektor UPI Bandung beserta jajaran staf dan dosen yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi Magister Penulis di Program Studi Manajemen UPI Bandung.
2. Prof. Chun Ho Hwan., selaku Rektor Universitas Tongmyong beserta jajaran dan dosen yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi magister Penulis di Program Administrasi Bisnis Manajemen.
3. UPI Bandung dan TU Busan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas beasiswa internal kepada penulis untuk melanjutkan studi program dual degree pada program studi Magister Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia dan Sekolah Pascasarjana Universitas Tongmyong melalui Internal kedua skema Beasiswa Universitas
4. Dr. Maya Sari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana UPI yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Arief Hidayat, S.Pd, M.Si., PhD.Edu. sebagai perwira terbaik di Kantor Internasional yang membimbing dan menghabiskan banyak waktu untuk studi saya di luar negeri sejak pertama kali.
6. Prof.Kwon Jung Rak., selaku Dekan Kantor Urusan Internasional Tongmyong University beserta Staf Pimpinan, Staf Dosen, dan Staf Tata Usaha yang telah memberikan bimbingan, bantuan, fasilitas, dan informasi yang bermanfaat selama penulis menyelesaikan tesis ini. pendidikan.
7. Dr. Budi Santoso, M.Si., selaku Pembimbing tesis yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis

8. Dr. An Yo Han, Ph.D., selaku Pembimbing Skripsi II yang dengan sabar mencurahkan perhatiannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.
9. Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si., selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing tesis (Pertama) dalam Progres Proposal yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
10. Guru Besar Spiritualku yang pernah ada dalam hidupku, KH.Hariri yang selalu mendukung penulis setiap saat.
11. *My Great Life Teacher in South Korea*, Prof. Dr. Je Dae-Sik, M.Pd., yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Korea Selatan.
12. Kepada wali hidup saya Atun Sadiyah dan Yudha Herlambang, S.H, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi S2 dan mengizinkan penulis untuk melanjutkan studi ke luar negeri serta selalu mendoakan penulis setiap saat.
13. Adikku tercinta, Fazari Ardhiani dan Hilmi Rachman serta keluarga tercinta H. Atang yang selalu menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
14. Kepada Sahabat Busan sebagai *Rooftop Family*, Rekan-rekan kuliah, sahabat dan kenalan yang selalu memberikan semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
15. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu sehingga thesis ini dapat terselesaikan. Akhir kata penulis berharap semoga segala bantuan, dorongan, jasa, simpati dan kerjasama yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis akan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Bandung, 1 Agustus 2022



Author

ABSTRAK

PERAN MEDIASI *JOB SATISFACTION* DALAM PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN *SELF-* *MANAGEMENT* TERHADAP *PERFORMANCE*

Perilaku sukarela dan manajemen diri menjadikan manusia menjadi lebih berarti terutama dalam membangun kinerja sebuah organisasi. Kinerja yang disertai rasa ikhlas dan optimis dalam diri serta mental anggota yang sehat menjadikan organisasi tersebut kaya akan sumber daya manusia. Viral nya hashtag #percumalaporpholisi memunculkan stigma buruk di masyarakat terhadap kinerja polisi republik Indonesia. Sebagai manusia yang bekerja dalam organisasi pemerintahan dengan masalah sosial masyarakat dan berbagai tekanan di masyarakat secara offline maupun online terlebih di masa pandemic covid19, manajemen diri Polri, kesehatan mental polisi yang menjadi garda terdepan perlu menjadi sorotan berbagai pihak. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran perilaku kewarganegaraan organisasi, manajemen diri, kepuasan kerja, dan kinerja serta besarnya hubungan antara keempat variabel tersebut dalam anggota polisi sabhara Polres karawang yang berjumlah 102 polisi sebagai responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berdada dengan alat hitung SPSS dan perhitungan manual. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran semua variabel dalam diri polisi berada pada kategori sangat tinggi dan saling mempengaruhi secara langsung. kecuali OCB polisi dan manajemen diri polisi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Namun keberadaan kepuasan kerja sebagai mediator mampu memediasi pengaruh OCB dan manajemen diri terhadap performance secara tidak langsung.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior; ocb; manajemen diri; kepuasan kerja; kinerja.*

ABSTRACT

THE MEDIATION ROLE OF *JOB SATISFACTION* IN THE INFLUENCE OF *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* AND *SELF-MANAGEMENT* ON *PERFORMANCE*

Organizational citizenship behavior and self-management make humans more meaningful, especially in building the performance of an organization. Performance accompanied by a sense of sincerity and optimism in themselves and mentally healthy members make the organization rich in human resources. The viral hashtag #percumalaporpholisi raises a bad stigma in society against the performance of the police of the republic of Indonesia. As humans who work in government organizations with community social problems and various pressures in the community both offline and online, especially during the covid19 pandemic, Polri's self-management, mental health of the police who are at the forefront need to be in the spotlight of various parties. This study aims to obtain an overview of organizational citizenship behavior, self-management, job satisfaction, and performance as well as the magnitude of the relationship between these four variables in members of the sabhara police force of Karawang Police, totaling 102 police officers as respondents. The type of research used is descriptive and verification. The data analysis technique used is bust linear regression with SPSS calculator and manual calculations. The findings of this study indicate that the descriptions of all variables within the police are in the very high category and influence each other directly. except that police OCB and police self-management have no direct effect on performance. However, the existence of job satisfaction as a mediator is able to indirectly mediate the influence of OCB and self-management on performance.

Keywords: *organizational citizenship behavior; ocb; self management; job satisfaction; performance.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
1.1 Latar Belakang Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
1.2 Rumusan Masalah	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
1.3 Tujuan Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
1.4 Manfaat Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
1.5 Sistematika Penulisan	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
2.1 Tinjauan Pustaka	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	Kesalahan! Bookmark tidak
ditentukan.	
2.1.2 Perilaku Organisasi	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Kesalahan! Bookmark
tidak ditentukan.	
2.1.4 <i>Self-Management</i>	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
2.1.5 <i>Job Satisfaction</i>	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
2.1.6 <i>Performance</i>	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
2.2 Penelitian Terdahulu	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
2.3 Kerangka Pemikiran.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
1.3.1 Hubungan OCB dengan <i>Job Satisfaction</i>	Kesalahan! Bookmark tidak
ditentukan.	
1.3.2 Hubungan <i>Self-Management</i> dengan <i>Job Satisfaction</i>	Kesalahan!
Bookmark tidak ditentukan.	
1.3.3 Hubungan OCB dengan <i>Performance</i>	Kesalahan! Bookmark tidak
ditentukan.	
1.3.4 Hubungan <i>Self-Management</i> dengan <i>Performance</i>	Kesalahan!
Bookmark tidak ditentukan.	
1.3.5 Hubungan <i>Job Satisfaction</i> dengan <i>Performance</i>	Kesalahan!
Bookmark tidak ditentukan.	
2.4 Hipotesis.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

- 3.1 Objek Penelitian **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.2 Metode Penelitian..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.3 Variabel Penelitian **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.4 Tipe dan Sumber Data..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.5 Populasi dan Sampel **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.6 Instrumen Penelitian..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.7 Uji Validitas **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.8 Uji Reliabilitas **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.9 Teknik Analisis Data..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 3.9.1 Analisis Deskriptif **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 3.9.2 Analisis Verifikatif..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 3.9.3 Uji Hipotesis **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 3.9.4 Analisis Koefisien Determinasi**Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

- 4.1 Temuan Penelitian..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.1 Gambaran Umum Polisi Sabhara Polres Karawang **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.2 Deskripsi Objek Penelitian berdasarkan Karakteristiknya.... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.3 Deskripsi Statistik OCB (X_1)**Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.4 Deskripsi Statistik *Self-Management* (X_2)**Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.5 Deskripsi Statistik *Job Satisfaction* (M)**Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.6 Deskripsi Statistik *Performance* (Y)**Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.7 Uji Normalitas..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.8 Uji-t (*t-test*) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.9 Uji F (*F-test*) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.11 Uji Sobel **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.12 Uji Koefisien Determinasi **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.1.13 Penilaian Hipotesis dan Jawaban Penelitian**Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 4.2 Pembahasan..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.2.1 Tingkat OCB Anggota Polisi Sabhara Polres Karawang..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.2.2 Tingkat *Self-Management* Anggota Polisi Sabhara Polres Karawang **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
 - 4.2.3 Tingkat *Job Satisfaction* Anggota Polisi Sabhara Polres Karawang **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

4.2.4 Tingkat <i>Performance</i> Anggota Polisi Sabhara Polres Karawang	
Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
4.2.5 Pengaruh Langsung OCB dan <i>Self-Management</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
4.2.6 Pengaruh Langsung OCB, <i>Self-Management</i> , dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Performance</i>	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
4.2.7 Pengaruh Tidak Langsung OCB terhadap <i>Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
4.2.8 Pengaruh Tidak Langsung <i>Self-Management</i> terhadap <i>Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASIKesalahan! Bookmark tidak	
ditentukan.	
5.1 Kesimpulan	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
5.2 Rekomendasi	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
DAFTAR PUSTAKA	ix
LAMPIRAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Sebelumnya **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 1 Operasional Variabel OCB (X_1) **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 2 Operasional Variabel Self-Management (X_2) **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 3 Operasional Variabel Job Satisfaction (M) **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 4 Operasional Variabel Performance (Y) **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 5 Jumlah Populasi **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 6 Gen Kelahiran **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 7 Klasifikasi Anggota Sabhara sesuai Unit Kerja **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel OCB (X_1) **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Self-Management (X_2) **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Job Satisfaction (M) **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Performance (Y) **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 12 Total Responden Uji Instrumen **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 13 Statistik Reliabilitas **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 14 Cronbach's Alpha setiap Variabel **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**
- Tabel 3. 15 Cronbach's Alpha perButir Kuisisioner **Kesalahan!** **Bookmark** **tidak ditentukan.**

Tabel 3. 16 Hasil Uji KMO and Bartlett's **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 3. 17 Matrix Anti-image **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 1 Tanggapan Kuesioner OCB (X_1) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 2 Tanggapan Kuesioner Self-Management (X_2) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 3 Tanggapan Kuisisioner Job Satisfaction (M) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 4 Tanggapan Kuesioner Performance (Y) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 5 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 6 Uji-t Sub Struktur I **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 7 Uji-t Sub Struktur II **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 8 Uji-F Sub Struktur I **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 9 Uji-F Sub Struktur II **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 10 Hasil R-Square Sub Struktur I **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Tabel 4. 11 Hasil R-Square Sub Struktur II **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Prakuisioner Anggota Sabhara Polres Karawang **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 3. 2 Analog tes parametrik dan Non-parametrik **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sabhara Karawang **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 2 Unit Korespondensi Klasifikasi Anggota Sabhara..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 3 Klasifikasi Usia Korespondensi Anggota Sabhara..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 4 Garis Kontinum OCB..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 5 Garis Kontinum Self-Management (X_2) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 6 Garis Kontinum Job Satisfaction (M) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 7 Garis Kontinum Performance (Y) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 8 Model Analisis **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 9 Konsep Diagram..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Gambar 4. 10 Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

DAFTAR PUSTAKA

FORMULIR NILAI PERILAKU KERJA ANGGOTA SEMESTER 1 TAHUN 2021.
KANITDALMAS 1 SATSAMAPTA POLRES KARAWANG POLDA JABAR.
PERATURAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN
2018. TENTANG PENILAIAN KINERJA BAGI ANGGOTA KEPOLISIAN
NEGARA REPUBLIK INDONESIA DENGAN SISTEM MANAJEMEN
KINERJA.

- Ahn, SangJoon (2020). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction through Empowerment. *Journal of The Korea Society of Computer and Information* Vol. 25 No. 4, page 207-212. Doi: <https://doi.org/10.9708/jksci.2020.25.04.207>
- Al-Mahasneh, Mohammad A. (2015). The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality. *European Journal of Business and Management*, VII(36).
- Akbar, Muhammad. (2021). “Kinerja POLRI 2021 dari tangani Pandemi Covid19 hingga Rekrut Eks Pegawai KPK”. [Online]. Diakses dari <https://www.merdeka.com/peristiwa/kinerja-polri-2021-tangani-pandemi-covid-19-hingga-rekrut-eks-pegawai-kpk.html>, pada 14 January 2022.
- Akbar, Muhammad. (2021). “Kinerja POLRI diapresiasi Publik, ini Alasannya”. [Online]. Diakses dari <https://www.republika.co.id/berita/qsu4dl480/kinerja-polri-diapresiasi-publik-ini-alasannya>, pada 14 January 2022.
- Anonim di CNN Indonesia. (2020). “Kompolnas Ungkap Nilai Kinerja Polri Tangani Pandemi Covid-19”. [Online]. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220111215741-12-745445/kompolnas-ungkap-nilai-kinerja-polri-tangani-pandemi-covid-19>, pada 14 January 2022.
- Anonim di CNN Indonesia (2021). “Menyoal Kinerja Polisi yang 'Tergantung' pada Detik Viral”. [Online]. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20211206173910-12-730592/menyoal-kinerja-polisi-yang-tergantung-pada-delik-viral>, pada 14 January 2022.
- Augusty, F. (2006). *Ilmu Manajemen*. (Tesis). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Avdiaj, Besnik & Ziberi, Besime (2019). Job Satisfaction, Motivation and Performance at Self-Managing Teams. *IJEBE (International Journal of Economics, Business and Entrepreneurship)*, (2), page 137 – 154.
- Baron, James N. & David M. Kreps. (1999). *Strategic Human Resources. Frameworks for General Manager. Organizations Build Ultimate Competitive Advantage*. United States of America: John Willey & Sons, Inc.
- Basuki, Rahmad. (2021). “Generasi ‘Milenial’ dan Generasi ‘Kolonial’”. [Online]. Diakses dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pontianak/baca-artikel/14262/Generasi-Milenial-Dan-Generasi-Kolonial.html> diakses pada 3 Mei 2022.
- Bevans, Rebecca (2020). Regresi Linier di R: Panduan Langkah demi langkah Mudah. [Online]. Accessed on <https://www.scribbr.com/statistics/linear-regression-in-r/>.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.

- Boxall, Peter et.al. (2009). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. United Kingdom : Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199547029.001.0001
- Chaterine, Rahel Narda. (2022) “Mabes Pastikan Tindak Oknum Polisi yang Pukul Driver Ojol Saat Buat Laporan”. [Online]. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2022/01/13/16153901/mabes-pastikan-tindak-oknum-polisi-yang-pukul-driver-ojol-saat-buat-laporan>, pada 14 January 2022.
- Chubb et. al. (2011). Performance Management Literature Review. *Institute for Employment Studies: UK*. IES project code: 99993-2281. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp90.pdf>
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh) Jilid 1 (terj.)*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi keempat belas)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Eck, J.E. (2003). Police Problems: The Complexity of Problem Theory, Research and Evaluation. *Crime Prevention Studies*, XV, 79-113.
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- El Badawy, Tarek A., et al. (2017). The Demographics’ Effects on Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction: Evidence from Egypt and Mexico. *Business and Management Research*, VI(1). Doi:10.5430/bmr.v6n1p28
- Ellickson, M. C. & Logsdon, K. (2001). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *State and Local Government Review*. XXXIII(3), 173-184.
- Fathurahman, F.M.. (2020). *Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat*. (Skripsi). Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- F. Hair Jr., Joe, et al. (2014). PLS-SEM an Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, XXVI(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>.
- Frost, Jim. (2021). When Should I Use Regression Analysis. [Online] . Accessed by <https://statisticsbyjim.com/regression/when-use-regression-analysis/> .
- Gerhardt, M.W., & Brown, K.G. (2006). Individual Diverences in Self Efficacy Development. The Effects of Goal Orientation and Affectivity. *Elsevier : Learning and Individual Differences*, XVI, 43 – 59. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2005.06.006>
- Gerhardt, M.W. (2007). Teaching Self-Management The Design and Implementation of Self-Management Tutorials. *Journal of Education for Business*, LXXXIII(1), 11-18. Doi: 10.3200/JOEB.83.1.11-18
- Ghifanti, E. & Salendu, A. (2018). Peran Homanious sebagai Mediator Job Resource pd OCB. *Jurnal Intuisi*, X(3), 257-268.
- Ghozali I., & Fuad. (2012). *Structural Equation Modeling, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 8,8*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. 2nd edn. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gordon P. Whitaker. (1982). Basic Issues in Police Performance. *U.S. Department of Justice : National Institute of Justice*.
- Gomez, R. & Fisher, J.W. (2003). Domains of spiritual well-being and development and validation of the Spiritual Well-Being Questionnaire. *Personality and Individual Differences Journal*, XXXV(8), 1975-1991. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00045-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00045-X)
- Griffin, R.W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Citizenship Behavior – Managing People and Organizations*. (5191 Natorp Boulevard Mason, OH 45040) USA : South-Western Cengage Learning.
- Guritno, Tatang. (2021). “Tagar Kritik Kinerja Polri Bermunculan di Medsos, IPW Sebut Karena Kinerja Polisi Rendah”. [Online]. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2021/12/18/10533181/tagar-kritik-kinerja-polri-bermunculan-di-medsos-ipw-sebut-karena-kinerja-polisi-rendah>, pada 14 January 2022.
- Guritno, Tatang. (2021). “Komnas HAM dan PROPAM POLRI tunjuk Penanggungjawab guna Optimalkan Pengawasan Kinerja Polisi”. [Online]. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2021/10/19/19240711/komnas-ham-dan-propam-polri-tunjuk-penanggung-jawab-guna-optimalkan?page=2>, pada 14 January 2022.
- Habibie, Nur. (2022). “Polisi-polisi Bermasalah Viral, Ada Apa?”. [Online]. Diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2021/11/02/102916065/polisi-polisi-bermasalah-viral-ada-apa?page=all>, pada 14 January 2022.
- Hair, J.F., Black, W.J., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.
- Hamel, G., & Prahalad, K. (1994). *Competing for the Future*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Handoko, H.T. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Humas Polres Kediri. (2021). “-”. [Online]. Diakses dari <https://polisikediri.com/2021/01/04/cegah-covid-19-sat-sabhara-polres-kediri-gencar-patroli-tempat-wisata/>, pada 17 January 2022.
- Joy, Itayo et al. (2019). Career Self-Management and Employee Job Satisfaction in Selected Public Sector Organizations in South-South Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* XXI(3), page 68-76. Doi: 10.9790/487X-2103066876
- Kälkäjä, Maria (2015). *Self Management and its part in knowledge workers experience of High Performace* [Thesis]. Oulu University, Finlandia.
- Kelling, George L. (2021). “POLICE: Law Enforcement” [Online]. Diakses dari <https://www.britannica.com/topic/police>, pada 14 January 2022.
- Kreitner, R.; Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior Concept, skills, and best practices (second canadian edition)*. The McGrawHill: USA.

- Kusnendi, (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling, PLS-SEM*. [Modul pembelajaran Statistika Terapan]. Sekolah Pascasarjana UPI Bandung.
- Lam, Terry, et. al. (2001). An Investigation of Employees Job Satisfaction in Hongkong Hotels. *Tourism Management Elsevier Education*, II(2), 157-165.
- Lorig, K.R.; Holman, H.R. (2003). Self-Management Education History, Definition, Outcomes, and Mechanisms. *Stanford Patient Research Center XXVI*(1). Doi: 10.1207/S15324796ABM2601_01.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior (7th Edition)*. New York : McGraw-Hill.
Link: <https://www.worldcat.org/title/organizational-behavior/oclc/476678523> .
- Majid, N.W.A. (2013). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Dan Kompetensi TIK Terhadap Kesiapan Kerja Kelas XII SMKN 3 Yogyakarta Tahun Ajaran 2012/2013*. (Skripsi). Fakultas Teknik. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Malhotra (2012). *Basic Marketing Research*. 4th Ed. United States: Pearson
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margianto, Heru (2021). "Polisi-polisi Bermasalah Viral, Ada Apa?". [Online]. Diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2021/11/02/102916065/polisi-polisi-bermasalah-viral-ada-apa?page=all> pada 10 Januari 2022.
- McDaniel, C. Jr., & Gates, R. (2015). *Marketing Research Essentials (9th Edition)*. John Wiley & Sons
- Muafi (2010). Peran Self Management Practice terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. XIII(1), 86 – 97. Doi: <https://doi.org/10.26905/jkdp.v14i1.957>
- Muhammad, Rizki. (2021). "Patroli Skala Besar Karawang dalam Rangka Harkamtibmas" . [Online]. Diakses dari <https://tribratanewskarawang.com/patroli-skala-besar-gabungan-brimob-dan-samapta-maung-karawang-dalam-rangka-harkamtibmas/>, pada 17 January 2022.
- Nelson; Quick (2006). *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Education : New York.
- Olowookere, E.I.; Adejuwon, G.A. (2015). Development and Validation of Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS) for the Nigerian Context. *Psychology*. VI(5), 533-539. Doi: <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.65051>
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. - PsycNET (apa.org)
- Podsakoff et all. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, XXII(2), 259-298. Doi: 10.1177/014920639602200204
- Polresbangli. (2021). "Sat Sabhara Unit Turjawali secara Rutin Dialogis dengan Pegawai SPBU memberikan Himbauan tentang Protokol Kesehatan Pandemi Covid19".

- [Online]. Diakses dari <https://polresbangli.id/sat-sabhara-unit-turjawali-secara-rutin-dialogis-dengan-pegawai-spbu-memberikan-himbauan-tentang-protokol-kesehatan-pandemi-covid-19-8/>, pada 17 January 2022.
- Prabowo, A. (2014). Pengaruh Career, KM, dan Leadership terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. *Jurnal OE*, VI(3), 269 – 289.
- Primaskara, E.A. (2021). *Construing Brand Love Through Digital Sensory Marketing: The Mediating Role of Brand Experience* (Thesis). Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Redaksi86. (2021). “Sat Sabhara Polres Karawang Giat Patroli Perumahan” [Online]. Diakses dari <https://86news.co/2021/03/20/sat-sabhara-polres-karawang-giat-patroli-perumahan/>, pada 17 January 2022.
- Rice, R. W., et al. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, LXXVI(1), 31-39.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P.; Judge, T.A. (2013) *Organisational Behavior (15th Edition)*. Pearson: Boston. <https://pdf.wecabrio.com/robbins-judge-organizational-behavior-pearson.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P.; Coulter, M. (1996). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Rosidah, A.T.S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sat Sabhara Polres Yogyakarta. (2021). “Petugas Pamobvit Sat Sabhara Sambangi Obyek Vital Wilayah Hukum Polresta Yogyakarta”. [Online]. Diakses dari <https://www.polresjogja.com/2021/01/petugas-pamobvit-sat-sabhara-sambangi.html>, pada 17 January 2022.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley & Sons. Inc.
- Sekaran, U.; Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (5th Edition)*. West Sussex, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Sabbagha, M.D.S., et al. (2018). Predicting Staff Retention from Employee Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*. XXVIII(2), 136-140.
- Saifuddin, et. al. (2010). Impacts of Demographic Variabels on Job Satisfaction of the Academicians in University of NWFP Pakistan. *Bulletin of Education and Research*, XXXII(1), 53-68.
- Sawitri, Dyah, dkk. (2018). Hubungan Self Leadership, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada BPD Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, VI(1), 76-90. Doi:10.31843/jmbi.v6i1.184
- Shafira, A.L. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja pada Karyawan berdasarkan Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, VI(1), 396-400.
- Shaju, M & Suhhashini, D., (2017). A Study on The Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees Working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*. IX(1), 117-130.

- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja (2th Edition)*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sobirin, Achmad. Tanpa tahun. *Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*. EKMA5320/MODUL 1.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Tarman (2021). “Anggota Turjawali Sat Sabhara Polres Karawang Laksanakan Patroli Sambang dan Dialogis Antisipasi C3”. [Online]. Diakses dari <https://infonusa-news.com/berita/2021/04/12/1917/anggota-turjawali-sat-sabhara-polres-karawang-laksanakan-patroli-sambang-dan-dialogis-antisipasi-c3>, pada 17 January 2022.
- Tarmidi, Didi & Yusup, A.M (2021). The Influence of Work Motivation and Self Management Practices on Employee Job Satisfaction. *Technium Sustainability*, I(2), page 1-7.
- Tentama, Fatwa; Subardjo. 2018. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk pada Organizational Citizenship Behavior. *Humanitas Journal*, XV(1), 62 – 71.
- Umar, Husein (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Viehhauser, Andreas (2010). *Self-managed teams as company structure and its effect on motivation, job satisfaction, empowerment and perceived performance*. [Degree project G3 Business Economics]. Linnaeus University, Swedia
- Widyanti, Rahmi. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori & Konsep)*. Banjarmasin : Uniska
- MAB
- Yudhistira, Aria W. (2021). “Bahaya Erosi Kepercayaan Publik terhadap Polisi”. [Online]. Diakses dari <https://katadata.co.id/ariayudhistira/analisisdata/6177986172479/bahaya-erosi-kepercayaan-publik-terhadap-polisi>, pada 14 January 2022.
- Yuniarsih, Tjutju. (2018). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rizqi Press.