

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN RITEL**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN RITEL**



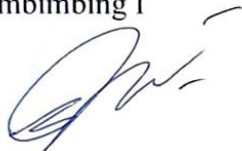
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

*Pengaruh Psychological Empowerment Terhadap Organizational Citizenship
Behavior pada Karyawan Perusahaan Ritel*

Nama Mahasiswa : Rievo Alvaro Akbar
NIM : 1801622213
Program Studi : Psikologi
Tanggal Ujian : 30 Juni 2026

Pembimbing I



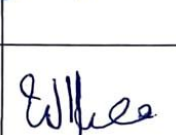
Liza Yudhita Widyastuti, M.Psi.,
Psikolog
NIP. 199104252022032009

Pembimbing II



Lupi Yudhaningrum, M.Psi.,
Psikolog
NIP. 198110052025212031

Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tanda tangan	Tanggal
Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si. (Dekan/Penanggung jawab)		
Mira Ariyani, Ph.D. (Wakil/Dekan Penanggung jawab)		
Dr. Phil. Zarina Akbar M.Psi., Psikolog (Ketua Penguji)		06-08-2026
Dr. R.A. Fadhallah, S.Psi, Psikolog Dosen Penguji I (Anggota)		13-08-2026
Redo Tridinata Wijaya, M.Psi Dosen Penguji II (Anggota)		4-08-2026

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Rievo Alvaro Akbar

NIM : 1801622213

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “*Pengaruh Psychological Empowerment Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perusahaan Ritel*” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2026.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 26 Juni 2026

Yang Membuat Pernyataan



Rievo Alvaro Akbar

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Satu hari tanpa tertawa adalah hari yang sia-sia”

- Charlie Chaplin -

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan kepercayaan dalam setiap proses yang saya jalani. Kepada adik saya yang selalu menjadi bagian dari semangat dan kebahagiaan, kepada wanita yang saya sayangi, sahabat, dan teman-teman yang telah hadir memberikan motivasi, bantuan, serta ruang untuk berbagi cerita. Kepada seluruh karyawan ritel yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, bahkan setelah *form* pengisian ditutup. Serta kepada semua pihak yang dengan tulus mendukung, membantu, menemani, dan mendoakan hingga skripsi ini berjalan baik hingga tahapan saya menulis persembahan ini.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rievo Alvaro Akbar
NIM : 1801622213
Fakultas/Prodi : Psikologi
Alamat email : Rievoalvaroakbar@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (... ..)

yang berjudul :

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN RITEL

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 13 Agustus 2026

Penulis

Rievo Alvaro Akbar

RIEVO ALVARO AKBAR

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN RITEL**

Skripsi

Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta
2026

ABSTRAK

Industri ritel menghadapi perubahan pasar, tekanan target, sistem kerja multiperan, serta kebutuhan koordinasi lintas fungsi. Kondisi ini menuntut karyawan adaptif, proaktif, dan bersedia berkontribusi di luar tugas formal agar operasional tetap efektif (Sarwono et al., 2026; Puspita, 2024). Namun, studi pendahuluan pada salah satu perusahaan ritel menunjukkan bahwa hambatan komunikasi dan koordinasi lintas fungsi konsisten termasuk tiga besar keluhan karyawan serta mengganggu alur pekerjaan antardivisi. Fenomena tersebut dapat menghambat perilaku saling membantu, pertukaran informasi, inisiatif, dan partisipasi karyawan, padahal perilaku tersebut merupakan bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang penting bagi efektivitas perusahaan (Organ, 1994). Karena OCB bersifat sukarela dan tidak dapat dibentuk hanya melalui aturan formal, *Psychological Empowerment* penting dikaji sebagai kondisi psikologis yang membuat karyawan merasa pekerjaannya bermakna, kompeten, memiliki otonomi, dan memberikan dampak (Spreitzer, 1995). Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap OCB pada karyawan perusahaan ritel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional terhadap 253 karyawan yang dipilih melalui *purposive sampling*. OCB diukur menggunakan instrumen adaptasi Tawil (2022) berdasarkan konsep Organ, sedangkan *Psychological Empowerment* diukur menggunakan *Psychological Empowerment Scale* yang diadaptasi dari konsep Spreitzer (1995). Data dianalisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan regresi linear sederhana (Ghozali, 2021). Hasil menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($\beta = 0,968$; $p < 0,001$), dengan R^2 sebesar 0,936. Hubungan kedua variabel sangat kuat dan signifikan ($r = 0,968$; $p < 0,001$). Temuan ini menegaskan peran *Psychological Empowerment* dalam mendorong kontribusi sukarela karyawan ritel.

Kata kunci: *Psychological Empowerment*, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan Ritel, Perusahaan Ritel.

RIEVO ALVARO AKBAR

**THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES OF
RETAIL COMPANIES**

Undergraduate Thesis

Jakarta: Psychology Study Program, Faculty of Psychology, Universitas Negeri

Jakarta

2026

ABSTRACT

The retail industry faces rapid market changes, target pressures, multi-role work arrangements, and a high demand for cross-functional coordination. These conditions require employees to be adaptive, proactive, and willing to contribute beyond their formal job responsibilities to maintain operational effectiveness (Sarwono et al., 2026; Puspita, 2024). However, a preliminary study conducted at a retail company showed that barriers to cross-functional communication and coordination consistently ranked among the top three employee complaints and disrupted workflows across divisions. This phenomenon may hinder helping behaviours, information exchange, initiative, and employee participation, although these behaviours represent Organizational Citizenship Behavior (OCB), which is essential for organizational effectiveness (Organ, 1994). Since OCB is voluntary and cannot be developed solely through formal rules, Psychological Empowerment is important to examine as a psychological condition in which employees perceive their work as meaningful, feel competent, possess autonomy, and believe that their contributions have an impact (Spreitzer, 1995). This study aimed to examine the effect of Psychological Empowerment on OCB among employees of retail companies. A quantitative correlational approach was employed involving 253 employees selected through purposive sampling. OCB was measured using an instrument adapted by Tawil (2022) based on Organ's concept, whereas Psychological Empowerment was measured using the Psychological Empowerment Scale adapted from Spreitzer's (1995) concept. Data were analysed using Pearson Product Moment correlation and simple linear regression analysis (Ghozali, 2021). The results showed that Psychological Empowerment had a positive and significant effect on OCB ($\beta = 0.968$; $p < 0.001$), with an R^2 of 0.936. The relationship between the two variables was also very strong and significant ($r = 0.968$; $p < 0.001$). These findings highlight the role of Psychological Empowerment in encouraging voluntary contributions among retail employees.

Keywords: *Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, Retail Employees, Retail Companies.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, kasih, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Perusahaan Ritel”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian penelitian dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Mira Ariyani, Ph.D., selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
4. Herdijan Maulana, Ph.D., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
5. Irma Rosalinda Lubis, M.Si., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi S1 Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
6. Liza Yudhita Widyastuti, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing skripsi I dan Lupi Yudhaningrum, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan, serta bimbingan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan wawasan yang sangat berharga selama masa studi.
8. Seluruh staf administrasi dan tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu kelancaran proses akademik penulis.
9. Mama Rosita dan Papa Sofyan Hardi, kedua orang tua tercinta yang telah berjuang begitu keras, memberikan doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tidak tergantikan, serta dukungan yang menjadi alasan terbesar bagi penulis untuk terus melangkah dalam hidup, maaf dan terima kasih atas semua keringat dan usaha yang tercurahkan hanya demi untuk terlaksananya dunia penulis.
10. Adik penulis, Mario Akbar Saputra yang semakin hari semakin dewasa dan tangguh, serta menjadi salah satu sumber semangat dan kebahagiaan dalam perjalanan hidup penulis.
11. Nona Tsaabitah Jiihan Alvin, yang selalu menemani penulis dalam berbagai proses, memberikan semangat, perhatian, dan dukungan, serta menjadi tempat beristirahat yang hangat, tempat berbagi cerita, dan sosok yang selalu bersedia hadir kapan pun penulis membutuhkan ruang untuk pulang sejenak dari lelahnya perjalanan sejauh ini.
12. Muhammad Raditsyah, Hilham Firdaus, dan Rizki Yazid Triawan, yang selalu menghibur dan menemani penulis sejak awal masa perkuliahan, mewarnai keseharian penulis dengan tawa, cerita, serta ide-ide mustahil yang sulit dilontarkan oleh orang normal, sehingga penulis dapat merasakan kegembiraan, kehangatan, dan kebersamaan yang sangat berarti sepanjang masa perkuliahan.
13. Tim HR terhebat di Kanmo Group, yaitu Pak Wiwit, Bu Abbie, Kak Kirana, Mas Fazril, Bu Ning, Kak Ima, Kak Tari, Kak Alif, Kak Alid, Kak Intan, Kak Titan, Kak Ei, Kak Rafi, Mas Diki, Kak Tiara, Pak Melky, Kak Oliv, Kak Mimi, Mas Yonas, Kak Nadia, Kak Awa, Mas Reza yang telah memberikan pengalaman, pembelajaran, dukungan, dan suasana kerja yang berarti bagi penulis.

14. Teman-teman *intern* hebat di Kanmo Group, yaitu Fairuz, Raka, Hakim, Fariz yang telah menjadi teman bertumbuh, berbagi cerita, saling membantu, dan membuat masa singkat ini menjadi pengalaman yang berkesan.
15. Sahabat, teman-teman seperjuangan, serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, doa, dukungan, dan semangat selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
16. Seluruh responden penelitian, khususnya karyawan ritel yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini bahkan setelah *form* pengisian ditutup, sehingga penulis dapat memperoleh data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Diri penulis sendiri yang telah berusaha bertahan di tengah lelah, belajar dari setiap proses, menerima keadaan yang tidak selalu mudah, dan tetap melanjutkan langkah hingga skripsi ini dapat diselesaikan, serta selalu mencari cara untuk merasa hidup di segala medan tempur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan penelitian di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Psikologi, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Jakarta, 26 Juni 2026



Rievo Alvaro Akbar

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Batasan Masalah	14
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Manfaat Penelitian	14
1.6.1 Manfaat Teoritis	14
1.6.2 Manfaat Praktis	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
2.1.1 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
2.1.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.1.4 Dampak <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	21
2.2 <i>Psychological Empowerment</i>	24
2.2.1 Definisi <i>Psychological Empowerment</i>	24
2.2.2 Dimensi <i>Psychological Empowerment</i>	25
2.2.3 Faktor yang Memengaruhi <i>Psychological Empowerment</i>	26
2.2.4 Dampak <i>Psychological Empowerment</i>	27
2.3 Perusahaan Ritel	30
2.3.1 Definisi Perusahaan Ritel	30
2.3.2 Dinamika Perusahaan Ritel	31
2.4 Dinamika Antarvariabel	32
2.5 Kerangka Konseptual	34
2.6 Hipotesis Penelitian	36
2.7 Hasil Penelitian yang Relevan	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Tipe Penelitian	39
3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian	39
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian	39
3.2.2 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	40
3.2.3 Variabel <i>Psychological Empowerment</i> (PE)	40
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.3.1 Populasi	41

3.3.2 Sampel.....	41
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i>	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 Teknik Pengambilan Data	42
3.4.2 Instrumen Penelitian.....	43
3.5 Analisis Data	56
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	56
3.5.2 Uji Asumsi	57
3.5.3 Uji Korelasi	58
3.5.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	59
3.5.5 Pengujian Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Gambaran Partisipan Penelitian	61
4.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
4.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Pernikahan	64
4.1.5 Gambaran Umum Berdasarkan Periode Lama Bekerja di Tempat Saat Ini	65
4.1.6 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	66
4.1.7 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi.....	66
4.1.8 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Sistem Kerja	67
4.1.9 Gambaran Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	68
4.1.10 Gambaran Deskriptif <i>Psychological Empowerment</i>	69
4.2 Prosedur Penelitian.....	70
4.2.1 Persiapan Penelitian	70
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian	72
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian.....	74
4.3.1 Uji Normalitas.....	74
4.3.2 Uji Linearitas.....	74
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.3.4 Uji Korelasi	75
4.3.5 Uji Hipotesis	76
4.3.6 Hasil Analisis Pendukung	78
4.4 Pembahasan.....	80
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	85
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Implikasi.....	87
5.2.1 Implikasi Teoritis	87
5.2.2 Implikasi Praktis	88
5.3 Saran dan Rekomendasi	89
5.3.1 Saran bagi Karyawan	89
5.3.2 Saran bagi Perusahaan	90
5.3.3 Saran bagi Penelitian Selanjutnya.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	44
Tabel 3. 2 Norma Skoring Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	46
Tabel 3. 3 Reliabilitas Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	47
Tabel 3. 4 Daya Diskriminasi Aitem Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	48
Tabel 3. 5 Klasifikasi Indeks Diskriminasi Aitem	49
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen <i>Psychological Empowerment</i>	51
Tabel 3. 7 Norma Skoring Instrumen <i>Psychological Empowerment</i>	52
Tabel 3. 8 Reliabilitas Instrumen <i>Psychological Empowerment</i>	53
Tabel 3. 9 Daya Diskriminasi Aitem Instrumen <i>Psychological Empowerment</i>	54
Tabel 3. 10 Aitem Revisi <i>Psychological Empowerment</i>	54
Tabel 3. 11 Klasifikasi Indeks Diskriminasi Aitem	55
Tabel 3. 12 Aitem Hasil Revisi <i>Psychological Empowerment</i>	55
Tabel 3. 13 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 4. 1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4. 3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4. 4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Pernikahan	64
Tabel 4. 5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Periode Lama Bekerja di Tempat Saat Ini	65
Tabel 4. 6 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	66
Tabel 4. 7 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi	66
Tabel 4. 8 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Sistem Kerja	67
Tabel 4. 9 Gambaran Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	68
Tabel 4. 10 Gambaran Deskriptif <i>Psychological Empowerment</i>	69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji Korelasi.....	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis <i>Model Summary</i>	76
Tabel 4. 16 Hasil Uji F ANOVA	77
Tabel 4. 17 Hasil Uji T Koefisien	77
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Deskriptif Status Kepegawaian	79
Tabel 4. 19 Hasil Uji Beda Status Kepegawaian pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Hasil Pengolahan Data SPSS.....	101
Lampiran. 2 Tabel Rekapitulasi Adaptasi Alat Ukur <i>Psychological Empowerment</i>	106
Lampiran. 3 Permohonan <i>Expert Judgement</i>	108
Lampiran. 4 Lembar <i>Expert Judgement</i>	113
Lampiran. 5 Instrumen Alat Ukur <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	118
Lampiran. 6 Instrumen Alat Ukur <i>Psychological Empowerment</i>	120
Lampiran. 7 Verbatim <i>Preliminary Study</i>	121

