

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PEGAWAI BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KOTA LANGSA)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : ALIFA RIZKINA
NPM : 1705160264
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 19 SEPTEMBER 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ALIFA RIZKINA
N P M : 1705160264
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA LANGSA)

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(NEL ARIANTY S.E., M.M.)

(RONI PARLINDUNGAN S.E., M.M.)

Pembimbing

(SALMAN FARISI S.Psi., M.M.)

Ketua

PANITIA UJIAN

Sekretaris



(H. BEN NURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ALIFA RIZKINA
N P M : 1705160264
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA
LANGSA)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi


SALMAN FARISI, S.Psi., M.M

Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU

Insigul: Cerdas, Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Alifa Rizkina
NPM : 1705160264
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organization
Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah BPKD
Kota Langsa)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah	10/12 21	gf
Bab 2	Tambahkan teori setiap variabel, perbaiki kerangka konseptual dan hipotesis	12/1 22	gf
Bab 3	-Perbaiki Sampel dan populasi -tabel Penelitian	22/1 22	gf
Bab 4	Pembahasan di tambah	16/1 22	gf
Bab 5	Keterbatasan Penelitian	7/7 22	gf
Daftar Pustaka	Men delete	7/8 22	gf
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ke G Brody van	15/8 22	gf

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Sarifuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Salman Farisi, S.Psi., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ALFA RIZKINA
NPM : 1705160264
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 22 Maret 2022

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa)

* Alifa Rizkina

** Manajemen

*** alifaarizkina@gmail.com

Organisasi tentu mengharapkan seorang pegawai memberikan kontribusi yang melebihi tuntutan yang ada di dalam organisasi. Organisasi harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dan kompetensi yang dimiliki untuk senantiasa memberikan kontribusi dalam capaian terbaik sehingga pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia dengan cara yang baik dan optimal dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, kepuasan dalam diri seorang pegawai terhadap organisasinya dapat memberikan manfaat positif bagi organisasi.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, Teknik analisa data yang digunakan menggunakan *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM) yaitu analisis model pengukuran dan analisis model sktruktural.

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing – masing berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y), kemudian berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing – masing berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening memberi pengaruh pada variabel kompetensi (X1) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour*

ABSTRACT

The Influence of Competence and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction As Intervening Variables (Study on Management Agency Employees Regional Finance (BPKD) Langsa City)

*** Alifa Rizkina**

**** Management**

***** alifaarizkina@gmail.com**

Organizations certainly expect an employee to make a contribution that exceeds the demands that exist within the organization. Organizations must always pay attention to the work environment and their competencies to always contribute to the best achievements so that the implementation of activities within the company runs smoothly. Human resources are the most important assets in the organization, therefore the management of human resources in a good and optimal way can help the organization in achieving organizational goals, satisfaction in an employee with his organization can provide positive benefits for the organization.

The research method used is the associative method with a quantitative approach. The population and sample in this study were employees of the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Langsa City, amounting to 54 people. The data collection technique was carried out using a questionnaire, the data analysis technique used was the Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS-SEM), namely the analysis of the measurement model and the analysis of the structural model.

Based on the test, it was found that the competency variable (X1) and work environment (X2) each had a significant effect on the organizational citizenship behavior (Y) variable, then based on the test results, it was found that the competency variable (X1) and work environment (X2) respectively. each has a significant effect on the job satisfaction variable (Z). Based on the test results, it was found that the job satisfaction variable (Z) had a significant effect on the organizational citizenship behavior variable (Y). Based on the test results, it was found that the job satisfaction variable (Z) as an intervening variable had an influence on the competence variable (X1) on the organizational citizenship behavior variable (Y).

Keywords: Competence, Work Environment, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan rahmatnya serta memberikan kesehatan dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam kepada jujungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita semua mendapatkan keberkahan, kesehatan, dan keselamatan dimanapun kita semua berada, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa)”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dan pada kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar- besarnya kepada :

1. Kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Syamsul Rizal dan Ibunda Arlina beserta keluarga yang telah memberikan nasehat, kasih sayang, doa, dan membantu secara moral serta motivasi kepada penulis.
2. Bapak Prof. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M,Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen., S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi, S.Psi., M.M selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan kemudahan serta arahan dan waktunya kepada penulis sampai skripsi ini selesai.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara beserta Staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.
10. Kepada teman – teman saya yang selalu menemani selama masa perkuliahan. Dede Safitri Melinnia, Ryan Hamdalah, Oktaviana Rezi Salsabil dan Rahmayani.

Penulis menyadari skripsi ini belum terlalu sempurna dan masih terdapat kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menerima masukan berupa saran dan kritik yang bersifat membangun.

Wassalamu'allaikum Warahmaatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2022

Penulis

Alifa Rizkina
NPM: 1705160264

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan masalah.....	8
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	11
2.1.1.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .	11
2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational</i>	
<i>Citizenship Behaviour (OCB)</i>	12
2.1.1.3. Indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	14
2.1.2. Kompetensi.....	16
2.1.2.1. Pengertian Kompetensi.....	16
2.1.2.2. Jenis – Jenis Kompetensi	18
2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	21
2.1.2.4. Indikator Kompetensi	23
2.1.3. Lingkungan Kerja	25
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.3.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik.....	27
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	27

2.1.4. Kepuasan Kerja	30
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	30
2.1.4.2. Manfaat Kepuasan Kerja	32
2.1.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	33
2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	36
2.2. Kerangka Konseptual	39
2.3. Hipotesis.....	45

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	47
3.2. Definisi Operasional	47
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.4. Populasi dan Sampel.....	51
3.4.1. Populasi.....	51
3.4.2. Sampel.....	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data	52
3.6. Teknik Analisis Data.....	53
3.6.1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	54
3.6.1.1. <i>Construct Reliability dan Validity</i>	54
3.6.1.2. <i>Discriminnat Validity</i>	56
3.6.2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	56
3.6.2.1. R - Square.....	56
3.6.2.2. F - Square	57
3.6.3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	57

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.1.1. Karakteristik Responden	61
4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.1.2.1. Kompetensi	62
4.1.2.2. Lingkungan Kerja.....	65
4.1.2.3. Kepuasan Kerja	68

4.1.2.4. <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	70
4.2. Analisis Data.....	72
4.2.1. Analisis Model Pengukuran	72
4.2.2. Analisis Model Struktural.....	76
4.2.3. Pengujian Hipotesis	78
4.3. Pembahasan.....	84

BAB 5 PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	93
5.2. Saran.....	94
5.3. Keterbatasan Penelitian	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional	49
Tabel 3.2. Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 4.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Variabel Kompetensi	64
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	70
Tabel 4.8. Hasil Outer Loading.....	73
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas	74
Tabel 4.10. Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted</i>	75
Tabel 4.11. Hasil R - Square	76
Tabel 4.12. Hasil F - Square.....	77
Tabel 4.13. Hasil Koefisien Jalur	79
Tabel 4.14. Hasil Pengaruh Tidak Langsung	82
Tabel 4.15. Hasil Pengaruh Total.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	39
Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	40
Gambar 2.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja.....	41
Gambar 2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	42
Gambar 2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	43
Gambar 2.6. Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening.....	44
Gambar 2.7. Pengaruh Lingkungan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening.....	44
Gambar 3.1. Analisis Jalur	58
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji-f.....	41
Gambar 4.1. Hasil <i>Path Analysis</i>	81

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan persaingan dan zaman yang semakin berkembang pada saat ini. Hal tersebut penting untuk pengembangan dan mempertahankan eksistensi dari suatu organisasi terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dari waktu ke waktu, untuk mempertahankan kelangsungan suatu organisasi dan dalam upaya menghadapi persaingan tersebut salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu sumber daya manusia yang dimilikinya. Suatu organisasi yang memiliki sumber daya yang berkualitas dipandang sebagai sebuah nilai lebih yang belum tentu dimiliki pula oleh organisasi lain.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu organisasi untuk dapat bertahan dari segala jenis tekanan dan permasalahan yang dihadapi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi karena merupakan salah faktor terpenting yang sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan tujuan organisasi tersebut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Sebagai salah satu penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, pentingnya peran sumber daya manusia mengharuskan setiap organisasi untuk memperhatikan dan memotivasi pegawainya agar memberikan kinerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan perlu mencari cara agar pegawai dapat memberikan kinerja lebih pada organisasinya.

Organisasi tentu mengharapkan seorang pegawai memberikan kontribusi yang melebihi tuntutan yang ada di dalam organisasi. Organisasi harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dan kompetensi yang dimiliki untuk senantiasa memberikan kontribusi dalam capaian terbaik sehingga pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan lancar serta akan mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dari dalam diri seorang pegawai. Luthans (2011 Hal 78) menjelaskan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif.

Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 15) yang menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu faktor internal dalam diri seorang pegawai seperti kompetensi. Wibowo (2016 Hal 324) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang baik dari para pegawai dipandang dapat memberi dampak pada munculnya keinginan dalam diri pegawai untuk berkontribusi lebih diluar tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novi Nur Amalia (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Efektifitas Manajerial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi) diperoleh hasil bahwa kompetensi memberi pengaruh positif pada *organizational citizenship behavior* (OCB)

seorang pegawai. Ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menghambat terciptanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai. *Organizational citizenship behavior* (OCB) akan dipengaruhi oleh kompetensi, dengan kata lain semakin baik kompetensi dipandang dapat mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) serta punya keahlian dibidangnya masing-masing.

Selain kompetensi salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu lingkungan kerja. Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 15) yang menyatakan bahwa faktor eksternal yaitu suasana dan lingkungan kerja dapat memberi dorongan pada munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dari dalam diri seorang pegawai. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang muncul dari seorang pegawai merupakan hal yang diharapkan oleh organisasi, pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik sangat bergantung pada kondusif tidaknya lingkungannya. Sutrisno (2014 Hal 36) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan perasaan – perasaan aman dan puas, juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Wursanto (2011 Hal 19) mengungkapkan bahwa tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan hubungan sebaik-baiknya karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang

baik di dalam organisasi. Nitisemito (2010 Hal 171) mengatakan bahwa suatu organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama didalam suatu organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening menjelaskan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada terciptanya *organizational citizenship behaviour* para pegawai, dengan kata lain lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja dapat mendorong terciptanya perilaku pegawai yang secara sukarela memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia dengan cara yang baik dan optimal dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, kepuasan dalam diri seorang pegawai terhadap organisasinya dapat memberikan manfaat positif bagi organisasi. Kepuasan kerja juga berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja. Sering dianggap bahwa pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Robbins (2010 Hal 78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seorang pegawai. Kepuasan kerja dipandang dapat memberi pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karena individu yang puas atas pekerjaannya dan akan senang hati melakukan pekerjaan lebih untuk organisasinya.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku individu yang secara tiba-tiba dan dengan sengaja dilakukan tanpa mengharapkan sesuatu imbalan atau reward yang diberikan oleh organisasi. Robbins & Judge (2012 Hal 56) menambahkan bahwa pegawai yang puas kemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, saling bantu-membantu dan memberikan kinerja yang lebih maksimal bagi organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Charmiati (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh pada *organizational citizenship behavior* (OCB) para pegawai dengan demikian kepuasan kerja dipandang dapat mendorong terciptanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lainnya. Perilaku positif ini dapat tercipta jika pegawai merasa puas dengan organisasi.

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa merupakan salah satu unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala

Badan yang dalam menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sebagaimana kita ketahui bahwa Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah Kota Langsa. Tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan daerah sangatlah penting sehingga dalam pelaksanaannya harus dilakukan tanpa ada kesalahan yang tentu saja akan berdampak negatif pada penyelesaian tanggung jawab tersebut. Untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja tentu saja dibutuhkan kompetensi yang baik dari para pegawainya. Untuk memperoleh kinerja maksimal dari para pegawai,

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa perlu memperhatikan kepuasan kerja dari para pegawainya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tentu akan berupaya sekuat tenaga untuk memberikan kinerja yang baik. Pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab dan terus berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam upaya penyelesaian pekerjaannya, Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa pun menghadapi masalah dan kendala yang berkaitan dengan kepuasan dan kinerja para pegawai. Kesalahan-kesalahan saat bekerja seperti terlambat menyelesaikan deadline kerja, kesalahan dalam menyiapkan berkas-berkas yang berkaitan dengan pekerjaan dan kurang memahami tanggung jawab. Kurangnya kompetensi para pegawai berdampak pada kesalahan yang dilakukan oleh para pegawai. Sering kali rendahnya kompetensi seorang pegawai menghambat penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Masalah lain yang dihadapi yakni berkaitan dengan kurangnya kepuasan pegawai terhadap pendapatan yang ia terima, dengan beban kerja dan tanggung jawab kerja yang besar tetapi tidak diikuti dengan pemberian gaji dan insentif yang memuaskan. Pegawai sering merasa tidak puas dengan hasil kerja yang ia berikan karena keterbatasan kompetensi yang dimiliki. Pegawai juga jarang mengikuti pelatihan guna meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Kemudian hubungan antar pegawai maupun pegawai dengan atasannya, komunikasi yang terjalin kurang harmonis dan sulitnya para pegawai untuk bekerja sama dalam penyelesaian kemudian atasan yang jarang memberikan arahan kepada para bawahannya. Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa bekerja sesuai dengan tugasnya dan enggan membantu pegawai lain jika bukan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk merumuskan judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Kurang baiknya interaksi dan komunikasi antar para pegawai.

3. Pegawai enggan mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya.
4. Pegawai masih kesulitan untuk memenuhi target kerja yang diberikan kepadanya.

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi agar pembahasan tidak keluar dari permasalahan yang telah ditentukan, sekaligus mengarahkan dan memfokuskan permasalahan supaya tidak terlalu luas, maka penulis membatasi masalah yang dibahas pada skripsi ini mengenai kompetensi, lingkungan kerja, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja, peneliti membatasi masalahnya kepada Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa?
3. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa?

5. Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebagai variabel intervening pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebagai variabel intervening pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.

5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebagai variabel intervening pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebagai variabel intervening pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan agar bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompetensi, lingkungan kerja, *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang dapat memberikan manfaat dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain dan patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Robbins (2010 Hal 364) menjelaskan bahwa *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Griffin & Morhead (2013 Hal 74) mengemukakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi. Perilaku *organizational citizenship behavior* sebuah perilaku yang bukan merupakan bagian dari aturan formal organisasi, namun apabila dikerjakan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap organisasi Luthans (2011 Hal 108) menjelaskan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Perilaku *organizational citizenship behavior* sebagai sebuah perilaku yang diskresioner,

tidak langsung atau eksplisit diakui oleh persyaratan normal pekerjaan, namun secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Sutrisno (2014 Hal 66) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi. Menurut Muhdar (2015 Hal 16) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerjasama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Agar organisasi efektif, individu harus masuk ke dalam sistem tersebut, mau menunjukkan peran dengan kriteria minimal untuk mencapai kinerjanya, dan melaksanakan perilaku yang inovatif dan spontan untuk menjalankan fungsi organisasi. Sedangkan menurut Muhdar (2015 Hal 18) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* muncul dari dalam diri individu berupa keinginannya untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang dilakukan pegawai dengan tujuan membantu orang lain di luar kewajiban pekerjaan, namun perilakunya tersebut memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Wirawan (2014 Hal 114) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain:

1. Kepribadian dan suasana hati

Suwatno & Priansa (2011 Hal 54) menjelaskan bahwa kepribadian adalah organisasi faktor-faktor sosiologis, psikologis, dan biologis yang didasari oleh perilaku individu. Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

2. Budaya organisasi dan iklim organisasi

Rivai & Sagala (2014 Hal 28) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi. Dalam iklim yang positif, pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syartkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

3. Kepuasan kerja.

Sinambela (2016 Hal 44) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu pegawai yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka.

4. Komitmen organisasi

Sangadji & Sopiah (2013 Hal 28) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 15) menjelaskan bahwa OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Internal, yaitu kepuasan kerja pegawai, kompetensi dan kemampuan, komitmen organisasi, kepribadian, moral dan motivasi.
2. Faktor eksternal, yaitu gaya kepemimpinan, suasana lingkungan kerja dan kepercayaan.

2.1.1.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 21) menjelaskan bahwa indikator dari *organizational citizenship behavior*, yaitu :

1. *Helping behaviour*, merupakan tindakan membantu sesama, atau menghindari peristiwa yang berhubungan dengan permasalahan pekerjaan.
2. *Sportmanship*, merupakan keinginan bertoleransi terhadap kesulitan yang tak terhindarkan serta gangguan-gangguan dalam pekerjaan tanpa mengeluh.
3. *Organizational Loyalty*, melakukan promosi organisasi kepada orang di luar perusahaan, melindungi serta mempertahankan organisasi dari ancaman eksternal, serta tetap berkomitmen kepada organisasi meskipun dalam kondisi yang merugikan sekalipun.
4. *Organizational Compliance*, merupakan internalisasi dan penerimaan aturan-aturan, regulasi serta prosedur, meskipun tidak ada yang mengawasi.
5. *Individual Initiative*, merupakan perilaku sukarela atas kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan tugas seorang maupun kelangsungan kinerja organisasi dengan ekstra antusiasme dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang.
6. *Civic Virtue*, merupakan keinginan untuk berpartisipasi secara aktif di dalam organisasi.
7. *Self Development*, merupakan perilaku sukarela pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan mereka.

Luthans (2011 Hal 444) menjelaskan bahwa indikator dari *organizational citizenship behavior* yakni sebagai berikut:

1. *Altruisme*, yaitu perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan pada tugas- tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.

2. Kesungguhan, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial.
3. Kesadaran, tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum
4. Sikap sportif, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak
5. Kesopanan, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Secara etimologi istilah kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris “*competency*” yang artinya kecakapan atau kemampuan. Costa et al., (Siswadi, et al., 2020) menjelaskan bahwa kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Rivai (2013 Hal 298) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Spencer dalam Moeheriono (2010 Hal 3) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki

hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Wibowo (2016 Hal 324) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sutrisno (2011 Hal 203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Hutapea dan Thoha (2008 Hal 28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

McClelland dalam Sedarmayanti (2011 Hal 126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Darsono and Siswandoko (2011 Hal 123) menyatakan bahwa kompetensi

adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta sikap berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka penyelesaian tanggung jawabnya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Moehariono (2010 Hal 13) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa jenis kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Lima tipe jenis dan karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer (Wibowo, 2016 Hal 111), yaitu:

1. Motif-motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang menyebabkan tindakan seseorang.
2. Ciri-ciri (*traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*) informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu.
5. Keterampilan (*skill*) kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Wibowo (2016 Hal 328) menjelaskan bahwa tipe dan jenis kompetensi yang berada dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe dan jenis kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan member inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang

berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara mendengarkan orang lain komunikasi tertulis dengan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, merupakan meliputi empati, membangun sebuah konsensus, hingga *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, menjadi team player.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasikan sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang di perhitungkan
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikandiri, pengembang organisasional, mengelola transisi, orientasistrategis, membangun visi, dan merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja,
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pada pelayanan

dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen financial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam system, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan bangkitkan pendapatan.

11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.

Kunandar dalam Sedarmayanti (2011 Hal 126), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) jenis atau karakteristik yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell dalam Wibowo (2016 Hal 56) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Handoko (2011 Hal 103) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Handoko (2011 Hal 103) menjelaskan bahwa keyakinan pada nilai merupakan sesuatu hal yang diyakini keberadaan atau kebenarannya dari suatu kelompok manusia keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan memainkan peran kompetensi.

Rivai (2013 Hal 298) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*) merupakan tingkah laku sosial yang terdiri dari corak kekuatan, dorongan, keinginan, opini, dan

sikap yang melekat pada seseorang jika berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan (Sedarmayanti, 2011 Hal 46). Kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.

5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Sutrisno (2016 Hal 206) menjelaskan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.
6. Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.
7. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi pegawai. Rivai & Sagala (2014 Hal 28) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Hutapea dan Thoha (2008 Hal 28) mengungkapkan bahwa terdapat tiga indikator utama pembentukan kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan (*Skill*), Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.
3. Sikap (*Attitude*), Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Sutrisno (2011 Hal 203) menyatakan bahwa indikator yang menentukan kompetensi, yaitu :

1. Pemahaman (*understanding*)
Kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
2. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

3. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Sedarmayanti (2011 Hal 56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sutrisno (2014 Hal 96) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Afandi (2018 Hal 65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Schultz dalam Robbins (2010 Hal 49) menjelaskan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai di mana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana hubungan antar individu dalam perusahaan dinilai baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah atau konflik antar individu yang berujung pada menurunnya kinerja pegawai yang bersangkutan. Nitisemito (2010 Hal 171) mengatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sedarmayanti (2011 Hal 34) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Wursanto (2011 Hal 44) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ini didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis

dari lingkungan kerja. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Wursanto (2011 Hal 48) menyatakan bahwa jenis – jenis lingkungan kerja terdiri dari:

1. Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. perasaan aman tersebut terdiri dari : rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya, rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya dan rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.
2. Loyalitas pegawai merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.
3. Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya

juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011 Hal 38) menjelaskan bahwa lingkungan kerja diukur dari indikator berikut ini:

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Nitisemito (2010 Hal 31) menjelaskan lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja, suasana yang dimaksudkan adalah kondisi tempat bekerja yang menyenangkan dan nyaman serta aman bagi setiap pegawai yang ada di dalamnya.
2. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan yang dimaksud yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa adanya saling intrik antar sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai agar tetap bertahan dan tinggal dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan rekan kerjanya, hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang terlibat didalamnya.
3. Tersedianya fasilitas kerja, fasilitas kerja yang dimaksudkan adalah berupa peralatan yang lengkap dan mutakhir sehingga dapat digunakan dalam mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, meskipun bukan merupakan salah satu alat penunjang dalam bekerja.

Siagian (2014 Hal 61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atas dengan pegawai, hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerja sama antar pegawai, kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi. Robbins and Judge (2012 Hal 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut. Hasibuan (2016 Hal 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Menurut Siagian (2010 Hal 295) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Priansa (2014 Hal 291) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Afandi (2018 Hal 74)

menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Bangun (2012 Hal 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Sinambela (2016 Hal 44) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sehingga, semakin kecil derajat ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, dengan besarnya ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut akan rendah.

Robbins (2010 Hal 78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, sedangkan menurut Luthans menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang (Luthans, 2011 Hal 245). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sutrisno (2014 Hal 75) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011 Hal 194).

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya (Wibowo, 2016 Hal 501). Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap tanggung jawab dan tugasnya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat dan termotivasi tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang maksimal bagi tempat ia bekerja.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dari para pegawai tentu memberikan manfaat dan dampak positif bagi instansi tempat ia bekerja. Robbins (2010 Hal 113) menyatakan ada 6 enam manfaat kepuasan kerja pegawai bagi perusahaan yang meliputi:

1. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi;
2. Pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu pegawai juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya;
3. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan, pegawai yang puas tidak mudah berpindah kerja.

4. Pegawai yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran pegawai tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya;
5. Pegawai yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri;
6. Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang pegawai, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Nitisemito (2010 Hal 150) menjelaskan bahwa manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi.
3. Absensi dapat diperkecil.
4. Perpindahan pegawai dapat diperkecil.
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.
6. Ongkos per unit dapat diperkecil.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu (Hasibuan, 2014 Hal 79):

1. Balas jasa yang adil dan layak.

Wibowo (2016 Hal 501) menjelaskan bahwa balas jasa yang layak merupakan gaji dan tunjangan yang diterima karyawan, mencakupi gaji pokok, tunjangan langsung, seperti bonus, bagian laba, pensiun, asuransi

jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan, dan makanan, ataupun tidak langsung.

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.

Tohardi dalam Priansa (2014 Hal 125) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas.

3. Berat ringannya beban kerja

Hasibuan (2014 Hal 92) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Sutrisno (2014 Hal 36) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Sutrisno (2014 Hal 40) menjelaskan sikap pimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Sutrisno (2014 Hal 77) menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Sutrisno (2014 Hal 77) menjelaskan bahwa kesempatan untuk maju merupakan peluang bagi seorang karyawan, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Kemauan kerja

Anoraga (2014 Hal 48) menjelaskan bahwa kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

3. Gaji

Nitisemito (2010 Hal 166) menjelaskan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Pengawasan.

Menurut Swastha & Handoko (2014 Hal 112) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan

dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

5. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

6. Fasilitas

Swastha & Handoko (2014 Hal 94) menjelaskan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (Mangkunegara, 2012 Hal 62) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan finansial

Hasibuan (2014 Hal 102) menjelaskan bahwa kepuasan finansial merupakan kepuasan seseorang terhadap keuangan individu, di mana setiap individu memiliki kepuasan finansial jika mereka puas dengan kondisi keuangan mereka. Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan

besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

As'ad (Mangkunegara, 2012 Hal 64) menjelaskan bahwa kepuasan fisik merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik pegawai. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur pegawai.

3. Kepuasan sosial

As'ad (Mangkunegara, 2012 Hal 66) menjelaskan bahwa kepuasan sosial merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama pegawai, dengan atasan maupun antar pegawai yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

Rivai (2013 Hal 479) menjelaskan bahwa terdapat 6 (enam) indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Pegawai akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan

kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi pegawai.

3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada pegawai.
4. Kesempatan untuk maju, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai.
6. Kondisi pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Menurut Afandi (2018 Hal 82) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

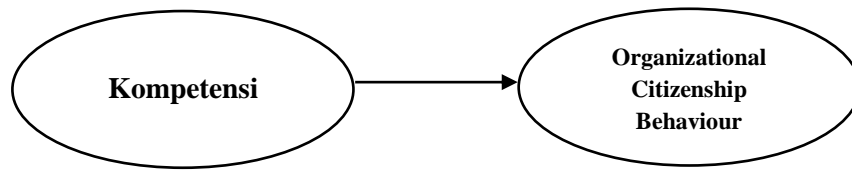
1. Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawasan dari seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)

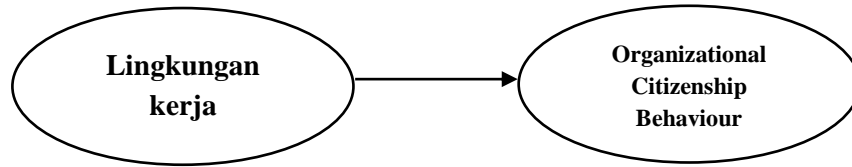
Darsono & Siswandoko (2011 Hal 123) menyatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaantertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan benar, atau dengan kata lainnya memahami dan menguasai keahlian yang seharusnya ia kerjakan (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020). Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Kompetensi dipandang sebagai salah satu faktor yang menentukan baik tidaknya kinerja yang diberikan oleh pegawai. Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya serta berpengaruh terhadap efektivitas individu maupun organisasi (Jufrizen & Nasution, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2020), Rosmaini & Tanjung (2019) (Indajang et al, 2020) dan Elizar & Tanjung (2018) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai memberi pengaruh positif pada terciptanya perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada diri seorang pegawai.



Gambar 2.1. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)

2.2.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)

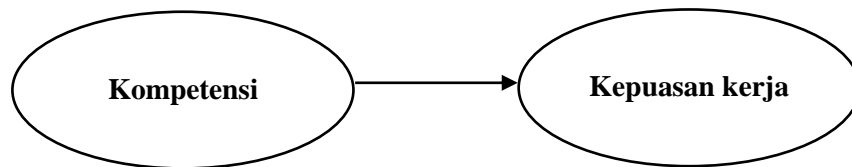
Organizational citizenship behavior (OCB) yang muncul dari seorang pegawai merupakan hal yang diharapkan oleh organisasi, pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik sangat bergantung pada kondusif tidaknya lingkungan kerjanya. Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya serta berpengaruh terhadap efektivitas individu maupun organisasi (Jufrizen & Nasution, 2021). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai (Suhanta, Jufrizen, & Pasaribu, 2022). Sutrisno (2014 Hal 36) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) Tanjung (2015) Marbun & Jufrizen (2022) dan (Suhanta et al., 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada terciptanya *organizational citizenship behaviour* para pegawai.



Gambar 2.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)

2.2.3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

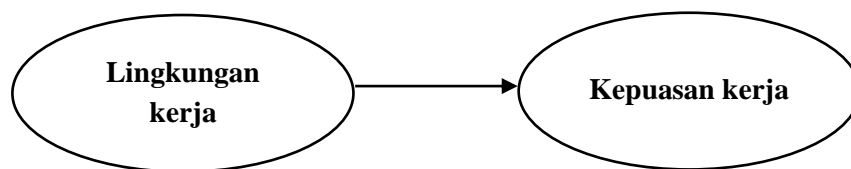
Kepuasan kerja itu sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena individu yang puas atas pekerjaannya dan akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan. Kepuasan kerja dari para pegawai akan muncul jika pegawai tersebut merasa puas dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang baik dari para pegawai dipandang dapat memberi dampak pada peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumerdana (2022) Jufrizen (2017) (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan Khair & Hakim (2020) yang menjelaskan bahwa kompetensi memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja dari seorang pegawai.



Gambar 2.3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

2.2.4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Robbins (2010 Hal 78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja dari pegawai yang dimilikinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aruan (2015) Elizar & Tanjung (2018) Jufrizen (2016) Tanjung (2015) dan Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti (2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja dari seorang pegawai

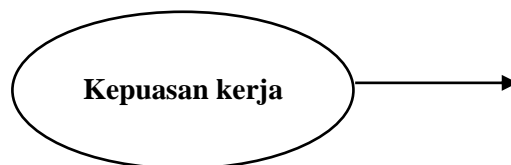


Gambar 2.4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2.2.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seorang pegawai. Kepuasan kerja dipandang dapat memberi pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karena individu yang puas atas pekerjaannya dan akan senang hati melakukan pekerjaan lebih untuk organisasinya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan

bentuk perilaku individu yang secara tiba-tiba dan dengan sengaja dilakukan tanpa mengharapkan sesuatu imbalan atau reward yang diberikan oleh organisasi. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut mempengaruhi positif terhadap perilaku (Jufrizen & Intan, 2021) Robbins & Judson (1998) bahkan mengatakan bahwa pegawai yang puas kemungkinan lebih besar akan bericara positif tentang organisasi, saling bantu-membantu dan memberikan kinerja yang lebih maksimal bagi organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Charmiati (2019) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan Jufrizen & Intan (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada seorang pegawai.



Gambar 2.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

2.2.6. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 15) yang menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu faktor internal dalam diri seorang pegawai seperti kompetensi. Wibowo (2016 Hal 324) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang baik dari para pegawai dipandang dapat memberi

dampak pada munculnya keinginan dalam diri pegawai untuk berkontribusi lebih diluar tanggung jawabnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2020), Rosmaini & Tanjung (2019) Indajang, Jufrizen, & Juliandi (2020) dan Elizar & Tanjung (2018) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai memberi pengaruh positif pada terciptanya perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada diri seorang pegawai.



Gambar 2.6. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

2.2.7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 15) yang menyatakan bahwa faktor eksternal yaitu suasana dan lingkungan kerja dapat memberi dorongan pada munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dari dalam diri seorang pegawai. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang muncul dari seorang pegawai merupakan hal yang diharapkan oleh organisasi, pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik sangat bergantung pada kondusif tidaknya lingkungannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) Marbun & Jufrizen (2022) Tanjung (2015) Wahyudi & Tupti (2019) dan Nurhasanah et al., (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja

memberi pengaruh positif pada terciptanya *organizational citizenship behaviour* para pegawai.



Gambar 2.7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2016 Hal 70).

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menentukan hipotesis dalam penelitian yaitu :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa

3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa
6. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel Intervening pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel Intervening pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Juliandi (2013 Hal 56) menjelaskan bahwa penelitian dalam permasalahan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sugiyono (2012 Hal 55) menyatakan bahwa bentuk penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Juliandi (2013 Hal 4) menjelaskan bahwa penelitian dalam permasalahan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan dan berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan variabel lainnya.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan rumusan tentang ruang lingkup dan juga ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan serta penelitian suatu karya ilmiah. Dari uraian diatas, digunakan definisi operasional dalam penelitian itu, yaitu:

3.2.1. Variabel Terikat (Dependen Variabel) (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel terikat :

1. *Organizational Citizenship Behaviour*

Robbins (2010 Hal 364) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

3.2.2. Variabel Bebas (Independen Variabel) (X)

Menurut Juliandi dan Irfan (2014 Hal 22) menyatakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas akan menjadi sebab akan terjadinya perubahan pada nilai dari suatu variabel terikat.

1. Kompetensi

Wibowo (2016 Hal 324) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2. Lingkungan Kerja

Sutrisno (2014 Hal 76) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

3.2.3. Variabel Intervening (Z)

Sugiyono (2012 Hal 76) menyatakan bahwa variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

1. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016 Hal 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variable. Berikut ini indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya	1. Pekerjaan yang memuaskan. 2. Upah yang diterima 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Afandi (2018 Hal 82)	Likert
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh	1. Pengetahuan (Knowledge) 2. Keterampilan (Skill) 3. Sikap (Attitude) Hutapea and Thoha (2008 Hal 28)	Likert

	pekerjaan tersebut.		
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan	1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasa dengan pegawai 3. Kerja sama antar pegawai Siagian (2014 Hal 61)	Likert
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Z)	<i>Organizational citizenship behavior</i> sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif.	1. <i>Altruisme</i> 2. Kesungguhan, 3. Kesadaran, 4. Sikap sportif, 5. Kesopanan Luthans (2011 Hal 444)	Likert

Sumber : Olahan Penulis

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 118A 24416 Kota Langsa dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Juli 2022.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Pengesahan Judul																				
Penyusunan Proposal	■	■	■																	
Seminar Proposal				■																
Pengambilan Data					■	■	■													
Pengolahan Data									■	■	■									
Penulisan Skripsi													■	■	■					
Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	
Sidang Meja Hijau																				■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 Hal 90). Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa yang berjumlah 54 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul-betul representatif (Sugiyono, 2012 Hal 91). Teknik penarikan sampel dalam penelitian

ini menggunakan total sampling. Sugiyono (2012 Hal 124) menjelaskan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan, alasan menggunakan total sampling karena jumlah populasi dibawah 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Berdasarkan teknik penarikan sampel diatas maka sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa yang berjumlah 54 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan – keterangan atau fakta – fakta yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini, penulis menggunakan 2 (dua) macam pengumpulan data, yakni :

1. Pengumpulan data primer, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara daring pada lokasi penelitian, dikarenakan pandemi covid-19 ini. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrument : metode kuisisioner, yaitu sebuah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan setiap pertanyaan merupakan jawaban–jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan adalah dengan skala ordinal untuk menilai jawaban kuisisioner responden. Bobot nilai angket yang di tentukan berdasarkan skala likert (Sugiyono, 2012 Hal 109), adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah :

- a. Untuk alternative jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5
 - b. Untuk alternative jawaban S (setuju) diberi skor 4
 - c. Untuk alternative jawaban KS (kurang setuju) diberi skor 3
 - d. Untuk alternative jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 2
 - e. Untuk alternative jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1
2. Pengumpulan data sekunder, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari:
- a. Penelitian kepustakaan yaitu, pengumpulan data yang diperoleh dari buku – buku, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
 - b. Studi dokumentasi yaitu, teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan – catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber – sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2016 Hal 112) menjelaskan bahwa teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut

sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013 Hal 210). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* (outer model) menggunakan dua pengujian, antara lain : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

3.6.1.1 Construct Reliability dan Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32).

Menurut Juliandi et al, (2014) menjelaskan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan begitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[- \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

R = Reliabilitas instrumen
 K = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian realibilitas instrumen :

1. Jika nilai koefisien reabilitas $> 0,60$ maka instrumennya baik
2. Jika nilai koefisien reabilitas $> 0,60$ maka instrumennya kurang baik.

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$.

3.6.1.2 Discriminant Validity

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan merupakan validitas diskriminan (*discriminant validity*) di nilai berdasarkan cross loading factor dan membandingkan akar AVE dengan korelasi antar konstruk/variable laten, *Cross loading factor* untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi antara indikator dengan variable laten yang lain, jika korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain, maka dikatakan variabel laten tersebut memiliki validitas diskriminan yang tinggi Nilai AVE direkomendasikan $\geq 0,5$.

3.6.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

3.6.2.1 R-square

Menurut Juliandi (2018 Hal 82) r-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Kriteria dari R-square adalah:

1. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 \rightarrow maka model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 \rightarrow maka model adalah moderate (sedang)

3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 → maka model adalah lemah (buruk)

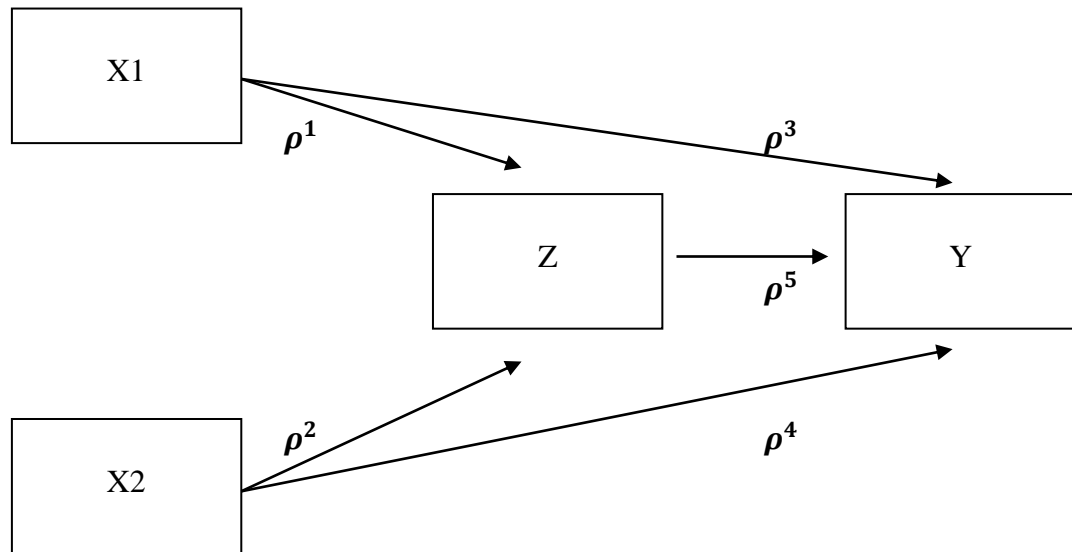
3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *f-square* atau f^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Pengukuran f^2 (*f-square*) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan dapat memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018 Hal 86). Kriteria *F-square* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $f^2 = 0.02$ → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai $f^2 = 0.15$ → efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai $f^2 = 0.35$ → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) menurut Juliandi, *et al.*, (2016, Hal 165) bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan sebagai variabel akibat.



Gambar 3.1
Analisis Jalur (*Analisis Path*)

Dalam pengujian berguna untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara). Analisis jalur mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) pengaruh langsung; (b) pengaruh tidak langsung; dan (c) total efek. Berikut ini hasil penjelasannya:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, pengaruh X1 terhadap Z, pengaruh X2 terhadap Z dan pengaruh Z terhadap Y. Agar lebih mudah, dapat dijelaskan sebagai berikut :

X1 \longrightarrow Z
 X2 \longrightarrow Z
 X1 \longrightarrow Y
 X2 \longrightarrow Y
 Z \longrightarrow Y

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

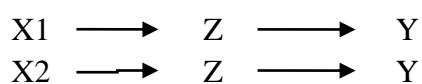
- a. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
- b. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*)

- a. Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan
- b. Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect effect merupakan hasil perkalian dari dua pengaruh langsung yang dinyatakan signifikan jika dua pengaruh tersebut signifikan. Pengaruh tidak langsung adalah hubungan dari X1 terhadap Y melalui variabel Z dan variabel X2 terhadap Y melalui Z. Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai oleh suatu variabel intervening (Azuar Juliandi, 2018). Secara sederhana dapat disajikan sebagai berikut :



Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung adalah :

- a. Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan, artinya pengaruhnya adalah tidak langsung.
- b. Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan, pengaruhnya adalah langsung.

3. Total Efek (*Total Effect*)

Total efek (*total effect*) merupakan total dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Penulis melakukan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa yang menjadi objek penelitian dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 54 buah dengan meneliti hasil kuesioner berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan dari responden. Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana responden memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Setiap jawaban akan diberikan nilai atau skor.

Adapun kuesioner yang disebarkan terdiri atas 3 variabel, yaitu :

1. Variabel bebas yaitu kompetensi dan lingkungan kerja (X1 dan X2) masing-masing terdiri dari 9 pertanyaan.
2. Variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z) terdiri dari 8 pertanyaan.
3. Variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y) terdiri atas 8 pertanyaan.

4.1.1 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Deskripsi identitas responden merupakan salah satu hal yang diperhitungkan dalam penelitian. Hal ini diperlukan dalam menjelaskan jawaban-

jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Data identitas responden bertujuan untuk memahami ciri khas yang dimiliki oleh responden. Berikut ini merupakan identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.1

Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki - laki	32	59,3
2	Perempuan	22	40,7
Jumlah		54	100

Sumber : Hasil Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel diatas mengenai identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil bahwa sebanyak 32 orang (59,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 22 orang (40,7%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2

Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 tahun – 30 tahun	7	13,0
2	31 tahun – 40 tahun	26	48,1
3	41 tahun – 50 tahun	12	22,2
4	> 51 tahun	9	16,7
Jumlah		54	100

Sumber : Hasil Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel diatas mengenai identifikasi responden berdasarkan rentang usia diperoleh hasil bahwa sebanyak 7 orang (13%) responden berada

pada rentang usia 21 – 30 tahun, 26 orang (48,1%) berada pada rentang usia 31-40 tahun, 12 orang (22,2%) berada pada rentang usia 41 - 50 tahun dan 9 orang (16,7%) berada pada rentang usia diatas 51 tahun. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa yang berada pada rentang usia 31 - 40 tahun.

Tabel 4.3
Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	16	29,6
2	Diploma - 3	8	14,8
3	S1	26	48,2
4	S2	4	7,4
Jumlah		54	100

Sumber : Hasil Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel diatas mengenai identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh hasil bahwa sebanyak 16 orang (29,6%) dengan tingkat pendidikan SMA Sederajat, 8 orang (14,8%) dengan tingkat pendidikan Diploma – 3, 26 orang (48,1%) dengan tingkat pendidikan S-1 dan 4 orang (7,4%) dengan tingkat pendidikan S-2. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa yang memiliki tingkat pendidikan S-1.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.2.1 Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi, sebagai berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
x1.1	19	35,2	33	61,1	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.2	15	27,8	37	68,5	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.3	14	25,9	38	70,4	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.4	13	24,1	39	72,2	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.5	20	37,0	32	59,3	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.6	11	20,4	41	75,9	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.7	17	31,5	35	64,8	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.8	12	22,2	40	74,1	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.9	19	35,2	33	61,1	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100

Sumber : Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi (X1) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang tanggung jawab kerjanya diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,1%.
2. Jawaban responden mengenai pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 68,5%.

3. Jawaban responden mengenai pegawai selalu berupaya menambah pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 70,4%.
4. Jawaban responden mengenai pegawai memiliki keterampilan yang memadai untuk meningkatkan kinerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 72,2.
5. Jawaban responden mengenai pegawai sering diberikan pelatihan guna meningkatkan keterampilan yang dimilikinya diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59,3%
6. Jawaban responden mengenai keterampilan yang dimiliki oleh karyawan mempermudah pegawai dalam penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 75,9%.
7. Jawaban responden mengenai saya selalu patuh saat diberikan tugas tambahan oleh pimpinan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,8%
8. Jawaban responden mengenai pimpinan menghargai hasil kerja dan prestasi kerja yang diberikan oleh pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 74,1%.
9. Jawaban responden mengenai pimpinan sering memberikan motivasi kepada para pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,1%

Berdasarkan hasil diatas memperlihatkan mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dari para pegawai sudah cukup baik.

4.1.2.2 Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
x1.1	14	25,9	37	68,5	3	5,6	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.2	13	24,1	36	66,7	5	9,3	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.3	16	29,6	34	63,0	4	7,4	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.4	11	20,4	42	77,8	1	1,9	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.5	15	27,8	37	68,5	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.6	19	35,2	33	61,1	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.7	17	31,5	33	61,1	4	7,4	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.8	12	22,2	36	66,7	6	11,1	0	0,0	0	0,0	54	100
x1.9	14	25,9	33	61,1	7	13,0	0	0,0	0	0,0	54	100

Sumber : Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai saya selalu meminimalisir konflik kerja dengan pegawai lain diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 68,5%.
2. Jawaban responden mengenai saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.

3. Jawaban responden mengenai saya lebih suka bekerja sama dalam penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 63%.
4. Jawaban responden mengenai komunikasi antara pimpinan dan staf berjalan dengan baik diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 77,8%.
5. Jawaban responden mengenai pimpinan rutin menjalin komunikasi dengan pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 68,5%.
6. Jawaban responden mengenai pimpinan menghargai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,1%.
7. Jawaban responden mengenai pimpinan sering memberikan saran dan masukan kepada para pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,1%.
8. Jawaban responden mengenai saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.
9. Jawaban responden mengenai hubungan harmonis yang terjalin antar para pegawai membantu dalam penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,1%.

Berdasarkan hasil angket memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa sudah cukup baik.

4.1.2.3 Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
z.1	18	33,3	33	61,1	3	5,6	0	0,0	0	0,0	54	100
z.2	13	24,1	36	66,7	5	9,3	0	0,0	0	0,0	54	100
z.3	16	29,6	36	66,7	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
z.4	14	25,9	36	66,7	4	7,4	0	0,0	0	0,0	54	100
z.5	12	22,2	38	70,4	4	7,4	0	0,0	0	0,0	54	100
z.6	14	25,9	35	64,8	5	9,3	0	0,0	0	0,0	54	100
z.7	18	33,3	34	63,0	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
z.8	16	29,6	32	59,3	6	11,1	0	0,0	0	0,0	54	100

Sumber : Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja (Z) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai perusahaan menempatkan posisi saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki di pekerjaan itu sendiri diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,1%.
2. Jawaban responden mengenai gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan para pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.

3. Jawaban responden mengenai besaran gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan para pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.
4. Jawaban responden mengenai pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.
5. Jawaban responden mengenai pimpinan mengevaluasi hasil kerja para pegawai secara rutin diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 70,4%.
6. Jawaban responden mengenai pengawasan yang dilakukan pimpinan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,8%.
7. Jawaban responden mengenai saya menganggap hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat lingkungan kerja lebih nyaman diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 63%.
8. Jawaban responden mengenai pegawai mampu menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59,3%.

Berdasarkan hasil diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa sudah cukup baik.

4.1.2.4 Organization Citizenship Behaviour (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *organization citizenship behaviour*, sebagai berikut:

Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel *Organization Citizenship Behaviour*

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
y.1	14	25,9	35	64,8	5	9,3	0	0,0	0	0,0	54	100
y.2	14	25,9	37	68,5	3	5,6	0	0,0	0	0,0	54	100
y.3	13	24,1	36	66,7	5	9,3	0	0,0	0	0,0	54	100
y.4	16	29,6	34	63,0	4	7,4	0	0,0	0	0,0	54	100
y.5	11	20,4	42	77,8	1	1,9	0	0,0	0	0,0	54	100
y.6	15	27,8	37	68,5	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
y.7	19	35,2	33	61,1	2	3,7	0	0,0	0	0,0	54	100
y.8	17	31,5	33	61,1	4	7,4	0	0,0	0	0,0	54	100

Sumber : Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *organization citizenship behaviour* (Y) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai saya bersedia menggantikan tugas pegawai lain ketika yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,8%.
2. Jawaban responden mengenai saya akan membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 68,5%.

3. Jawaban responden mengenai setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%
4. Jawaban responden mengenai saya mematuhi peraturan yang berlaku dalam instansi meskipun tidak ada yang mengawasi diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 63%.
5. Jawaban responden mengenai saya mampu menyelesaikan konflik yang muncul saat bekerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 77,8%.
6. Saya sering mencari saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 68,5%.
7. Saya sering mencari saya selalu berusaha untuk bersikap sopan kepada pimpinan dan rekan kerja bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,1%.
8. Saya sering mencari saya selalu menjaga norma kesopanan selama berada di kantor bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,1%.

Berdasarkan hasil diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behaviour* dalam diri pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa sudah cukup baik.

4.2 Analisis Data

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.8. Hasil *Outer Loading*

Item Pertanyaan	Outer Loading	Keterangan
x1.1	0,857	Valid
x1.2	0,885	Valid
x1.3	0,780	Valid
x1.4	0,790	Valid
x1.5	0,854	Valid
x1.6	0,774	Valid
x1.7	0,786	Valid
x1.8	0,722	Valid
x1.9	0,748	Valid
x2.1	0,901	Valid
x2.2	0,910	Valid
x2.3	0,799	Valid
x2.4	0,692	Valid
x2.5	0,834	Valid
x2.6	0,695	Valid
x2.7	0,850	Valid
x2.8	0,868	Valid
x2.9	0,812	Valid
z.1	0,832	Valid
z.2	0,881	Valid
z.3	0,802	Valid
z.4	0,869	Valid
z.5	0,854	Valid
z.6	0,884	Valid
z.7	0,849	Valid
z.8	0,822	Valid
y.1	0,853	Valid
y.2	0,944	Valid

y.3	0,835	Valid
y.4	0,844	Valid
y.5	0,694	Valid
y.6	0,859	Valid
y.7	0,684	Valid
y.8	0,894	Valid

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan kepada 54 orang responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *organization citizenship behaviour* memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.6 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas konstruk.

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompetensi (X1)	0.930	0.941
Lingkungan Kerja (X2)	0.935	0.946
Kepuasan Kerja (Z)	0.944	0.954
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	0.928	0.942

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang

nilainya diatas 0,7. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* telah memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan merupakan validitas diskriminan (*discriminant validity*) di nilai berdasarkan cross loading factor dan membandingkan akar AVE dengan korelasi antar konstruk/variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Average Variance Extracted

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Kompetensi (X1)	0,642
Lingkungan Kerja (X2)	0.664
Kepuasan Kerja (Z)	0.720
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	0.674

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,5. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11. Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.934	0.932
<i>Organizational Citizenship Behaviour (Y)</i>	0.975	0.973

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,934 dan 0,975. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu kompetensi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu kepuasan kerja adalah sebesar 93,4% dengan demikian model tergolong substansial (kuat) dan kemampuan variabel X yaitu kompetensi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan vaiabel Y yaitu *organizational citizenship behaviour* adalah sebesar 97,5% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.12. Hasil *F-Square*

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)
Kompetensi (X1)	0,424	0.333
Lingkungan Kerja (X2)	0.780	0.899
Kepuasan Kerja (Z)		0.282

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) memiliki nilai 0.333, maka efek yang sedang atau

moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

2. Variabel lingkungan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) memiliki nilai 0.899, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel kompetensi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai 0.424, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai 0.780, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel kepuasan kerja (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) memiliki nilai 0,282, maka efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu

variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.

2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan
2. Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.13. Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Kompetensi (X1) -> OCB (Y)	2.633	0.009
Lingkungan Kerja (X2) -> OCB (Y)	12.401	0.000
Kompetensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	2.660	0.008
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	9.019	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> OCB (Y)	2.458	0.014

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

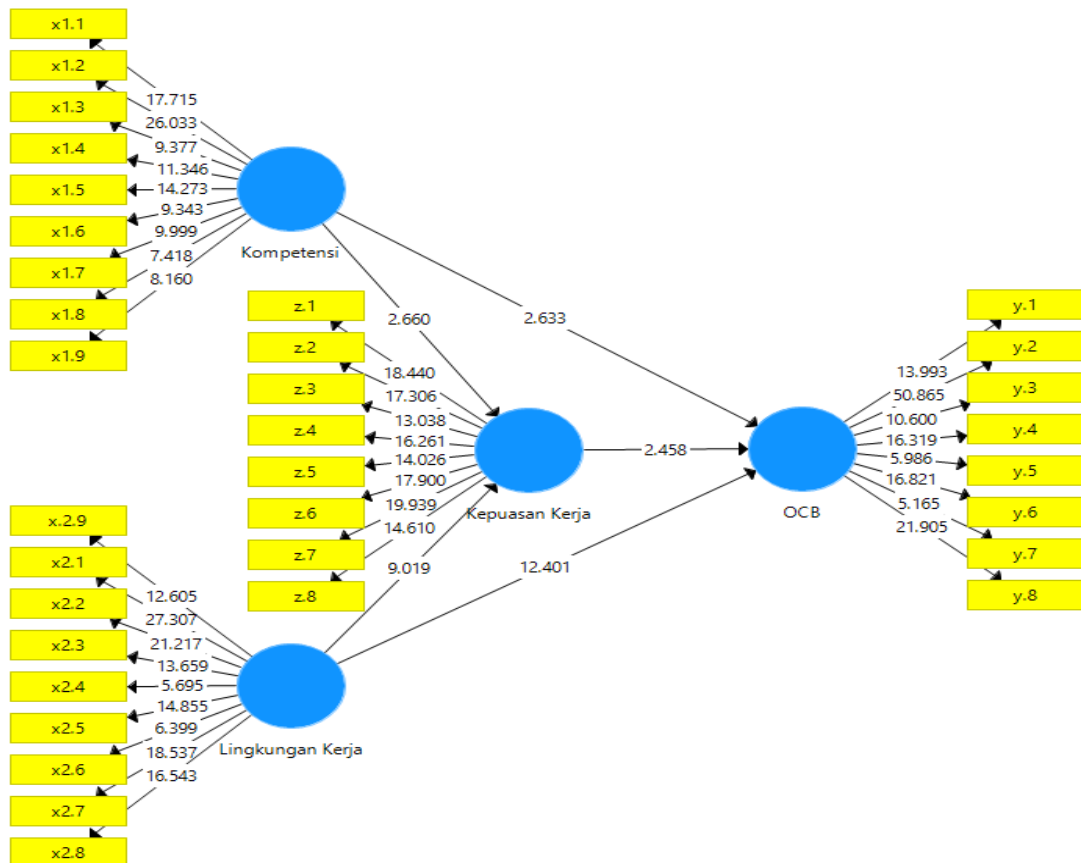
1. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 2.633. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,009 < 0,05$, dengan demikian

kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 12.401. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 2.660. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,008 > 0,05$, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 9.019. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 2,458. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai

probabilitas (*p-values*) sebesar $0,014 < 0,05$, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Gambar 4.1. Hasil Path Analysis



Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (Z/kepuasan kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/kompetensi) dan (X2/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/*organizational citizenship behaviour*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Z/kepuasan kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/kompetensi) dan (X2/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/*organizational citizenship behaviour*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.14. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	T-Statistics	P-Values
Kompetensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	2.204	0.028
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	2.052	0.041

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 2.204 dan p-values sebesar 0,028 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 2,052 dan p-values sebesar 0,041 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14. Hasil Pengaruh Total

Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Kompetensi (X1) -> OCB (Y)	1.597	0.111
Lingkungan Kerja (X2) -> OCB (Y)	19.107	0.000
Kompetensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	2.660	0.008
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	9.019	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> OCB (Y)	2.458	0.014

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (total effect) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh kompetensi dan *organizational citizenship behavior* diperoleh hasil sebesar 1.597 dengan nilai P-Values $0.111 > 0.05$ (berpengaruh tidak signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* diperoleh hasil sebesar 19.107 dengan nilai P-Values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

3. Total effect untuk pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja diperoleh hasil sebesar 2.660 dengan nilai P-Values $0.008 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
4. Total effect untuk pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja diperoleh hasil sebesar 9.019 dengan nilai P-Values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
5. Total effect untuk pengaruh kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* diperoleh hasil sebesar 2.458 dengan nilai P-Values $0.014 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)

Griffin & Morhead (2013 Hal 74) mengemukakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi. menurut Muhdar (2015 Hal 18) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* muncul dari dalam diri individu berupa keinginannya untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi. Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 15) yang menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu faktor internal dalam diri seorang pegawai seperti kompetensi.

Rivai (2013 Hal 298) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik

seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan benar, atau dengan kata lainnya memahami dan menguasai keahlian yang seharusnya ia kerjakan (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020).

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur diperoleh hasil bahwa kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 2.633. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,009 < 0,05$, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2020) dan Indajang et al (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai memberi pengaruh positif pada terciptanya perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada diri seorang pegawai.

Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Kompetensi dipandang sebagai salah satu faktor yang menentukan baik tidaknya kinerja yang diberikan oleh pegawai. Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya serta berpengaruh terhadap efektivitas individu maupun organisasi (Jufrizen & Nasution, 2021).

4.3.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) yang muncul dari seorang pegawai merupakan hal yang diharapkan oleh organisasi, pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik sangat bergantung pada kondusif tidaknya lingkungan kerjanya. Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya serta berpengaruh terhadap efektivitas individu maupun organisasi (Jufrizen & Nasution, 2021). Robbins (2010 Hal 364) menjelaskan bahwa *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 15) yang menyatakan bahwa faktor eksternal yaitu suasana dan lingkungan kerja dapat memberi dorongan pada munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dari dalam diri seorang pegawai. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai (Suhanta, Jufrizen, & Pasaribu, 2022). Sutrisno (2014 Hal 36) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai

koefisien jalur sebesar 12.401. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada terciptanya *organizational citizenship behaviour* dalam diri seorang pegawai.

4.3.3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2017 Hal 126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dipandang akan dengan mudah memberikan kinerja maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan merasakan puas dengan dirinya sendiri dan puas dengan hasil kerjanya. Hasibuan (2014 Hal 79) menjelaskan bahwa kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh penempatan yang sesuai dengan keahliannya atau kompetensinya. Pegawai tentu akan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Kompetensi yang baik dari para pegawai dipandang dapat memberi dampak pada peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Lawler (Deswarta, 2017) yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan. Deswarta (2017) menyatakan bahwa kompetensi memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja seorang

pegawai. Ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menghambat kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh kompetensi, dengan kata lain semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing.

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur diperoleh hasil bahwa kompetensi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 2.660. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,008 > 0,05$, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumerdana (2022) yang menjelaskan bahwa kompetensi memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja dari seorang pegawai. Kepuasan kerja dari para pegawai akan muncul jika pegawai tersebut merasa puas dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang baik dari para pegawai dipandang dapat memberi dampak pada peningkatan kepuasan kerja para pegawai.

4.3.4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasibuan (2014 Hal 79) menyatakan bahwa suasana dan lingkungan kerja dapat memberi pengaruh pada kepuasan kerja dari para pegawai. Kepuasan kerja dari seorang pegawai sering kali tidak dapat diukur dari hal-hal yang kasat mata yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Afandi (2018 Hal 65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Lingkungan kerja yang nyaman dipandang dapat memberikan rasa puas dalam diri seorang pegawai.

Priansa (2014 Hal 291) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja dari pegawai yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 9.019. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Aruan (2015) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja dari seorang pegawai.

4.3.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2014:75).

Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seorang pegawai. Kepuasan kerja dipandang dapat memberi pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karena individu yang puas atas pekerjaannya dan akan senang hati melakukan pekerjaan lebih untuk organisasinya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku individu yang secara tiba-tiba dan dengan sengaja dilakukan tanpa mengharapkan sesuatu imbalan atau reward yang diberikan oleh organisasi. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap perilaku (Jufrizen & Intan, 2021) Robbins & Judge (2012 Hal 56) menambahkan bahwa pegawai yang puas kemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, saling bantu-membantu dan memberikan kinerja yang lebih maksimal bagi organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai koefisien jalur

sebesar 2,458. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,014 < 0,05$, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Charmiati (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada seorang pegawai.

4.3.6. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 15) yang menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu faktor internal dalam diri seorang pegawai seperti kompetensi. Wibowo (2016 Hal 324) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang baik dari para pegawai dipandang dapat memberi dampak pada munculnya keinginan dalam diri pegawai untuk berkontribusi lebih diluar tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung diperoleh hasil bahwa kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 2.204 dan p-

values sebesar 0,028 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.3.7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Organ et al. dalam Titisari (2014 Hal 15) yang menyatakan bahwa faktor eksternal yaitu suasana dan lingkungan kerja dapat memberi dorongan pada munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dari dalam diri seorang pegawai. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang muncul dari seorang pegawai merupakan hal yang diharapkan oleh organisasi, pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik sangat bergantung pada kondusif tidaknya lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 2,052 dan p-values sebesar 0,041 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa). maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing – masing berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing – masing berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).
3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y).
4. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening memberi pengaruh pada variabel kompetensi (X1) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y).
5. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening memberi pengaruh pada lingkungan kerja

(X2) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa ke depannya diharapkan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya.
2. Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa diharapkan memperhatikan kondisi lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar memberi dampak positif pada terciptanya sikap yang baik dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa diharapkan memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawai agar tercipta inisiatif kerja yang baik dalam diri pegawai.
4. Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa diharapkan untuk meningkatkan kemampuan diri dengan menambah pengetahuan dan skill yang dimilikinya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 54 orang tentu sangat terbatas untuk memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui tanya jawab dengan kuesioner belum menunjukkan realitas yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman responden atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner, kemudian responden cenderung memberikan jawaban yang tidak beresiko terhadap pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Z. Publishing. Pekanbaru.
- Amalia, N. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Efektifitas Manajerial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi). *Jurnal STEI Ekonomi*, 1–27.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Aruan, Q. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grassberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(4), 141–162.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Charmiati, P. G. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 1784–1812.
- Darsono, D., & Siswandoko, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 7)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R., & Morhead, R. (2013). *Perilaku Organisasi (Edisi Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(2), 420–435.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Nasution, A. H. (2021). Peran Mediasi Workplace Spirituality pada Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 246–258.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu- Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A, Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, Azuar, Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: UMSU Press.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 2614–3259.
- Moeheriono, M. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhdar, M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Press, Sultan Anai.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. (2010). *Perilaku Organisasi : Edisi Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sangadji, E., & Sopiah, S. (2013). *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 1396–1412.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(1), 296–315.
- Sumerdana, G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 127–135.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Keempat). Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swastha, B., & Handoko, H. (2014). *Manajemen Pemasaran, Analisis Perilaku Konsumen Edisi Pertama*. Yogyakarta: BFFE.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 13(1), 298–306.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, W. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wursanto, W. (2011). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Alifa Rikzina memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa)”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. N : Netral
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

VARIABEL KOMPETENSI (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang tanggung jawab kerjanya					
2	Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Pegawai selalu berupaya menambah pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan					
4	Pegawai memiliki keterampilan yang memadai untuk meningkatkan kinerja					
5	Pegawai sering diberikan pelatihan guna meningkatkan keterampilan yang dimilikinya					
6	Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan mempermudah pegawai dalam penyelesaian pekerjaan					
7	Saya selalu patuh saat diberikan tugas tambahan oleh pimpinan					
8	Pimpinan menghargai hasil kerja dan prestasi kerja yang diberikan oleh pegawai					
9	Pimpinan sering memberikan motivasi kepada para pegawai					

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu meminimalisir konflik kerja dengan pegawai lain					
2	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
3	Saya lebih suka bekerja sama dalam penyelesaian pekerjaan					
4	Komunikasi antara pimpinan dan staf berjalan dengan baik					
5	Pimpinan rutin menjalin komunikasi dengan pegawai					
6	Pimpinan menghargai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai					
7	Pimpinan sering memberikan saran dan masukan kepada para pegawai					
8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
9	Hubungan harmonis yang terjalin antar para pegawai membantu dalam penyelesaian pekerjaan					

VARIABEL ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersedia menggantikan tugas pegawai lain ketika yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas					
2	Saya akan membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan					
3	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya mematuhi peraturan yang berlaku dalam instansi meskipun tidak ada yang mengawasi					
5	Saya mampu menyelesaikan konflik yang muncul saat bekerja					
6	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi					
7	Saya selalu berusaha untuk bersikap sopan kepada pimpinan dan rekan kerja					
8	Saya selalu menjaga norma kesopanan selama berada di kantor					

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan menempatkan posisi saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki di pekerjaan itu sendiri					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan para pegawai					
3	Besaran gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan para pegawai					
4	Pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir					
5	Pimpinan mengevaluasi hasil kerja para pegawai secara rutin					
6	Pengawasan yang dilakukan pimpinan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
7	Saya menganggap hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat lingkungan kerja lebih nyaman					
8	Pegawai mampu menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja					

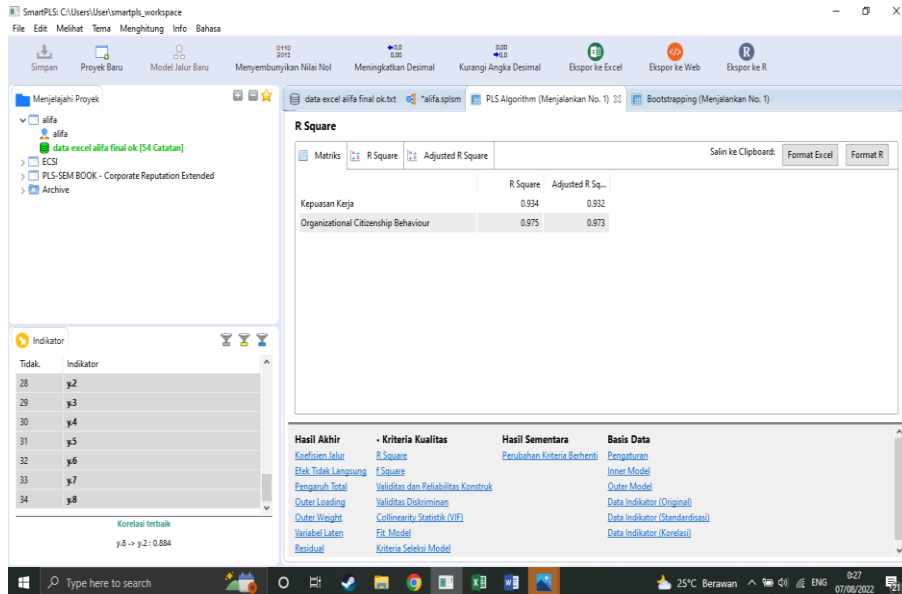
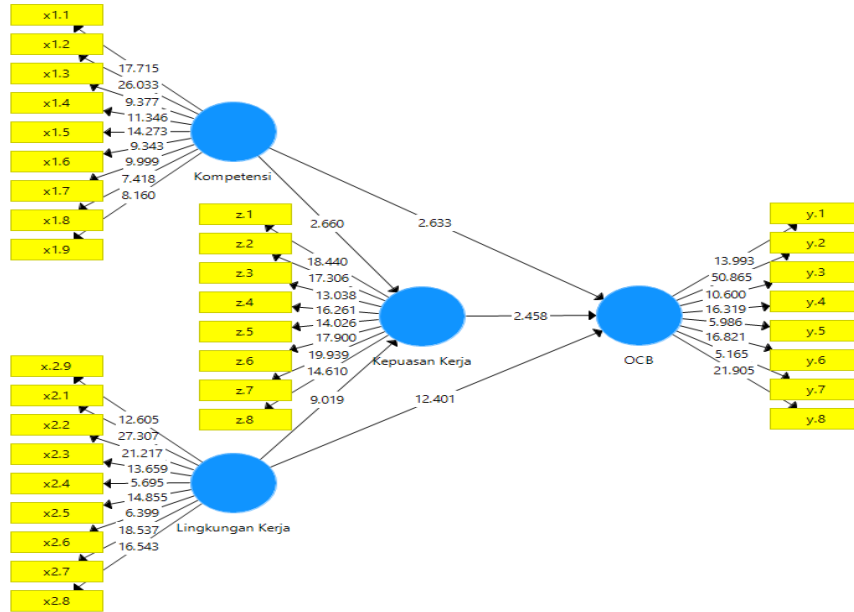
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5

4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5

4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	4

LAMPIRAN HASIL PLS



SmartPLS C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- alifa
 - alifa
 - data excel alifa final ok [54 Catatan]**
 - ECBI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	y-2
29	y-3
30	y-4
31	y-5
32	y-6
33	y-7
34	y-8

Korelasi terbaik
y-8 -> y-2 : 0.884

data excel alifa final ok.txt *alifa.spsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

f Square

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepuasan Kerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Organizational Citizenship ...
Kepuasan Kerja				0.282
Kompetensi	0.424			0.333
Lingkungan Kerja	3.780			4.899
Organizational Citizenship Behaviour				

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur
- Efektif Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- Outer Loading
- Outer Weight
- Varian Laten
- Residual

- B Square
- f Square
- Validitas dan Reliabilitas Konstruktif
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- Fit Model
- Kriteria Seleksi Model

- Perubahan Kriteria Berhenti
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

- Pengaturan
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

9:28 25°C Berawan 07/08/2022

SmartPLS C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- alifa
 - alifa
 - data excel alifa final ok [54 Catatan]**
 - ECBI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	y-2
29	y-3
30	y-4
31	y-5
32	y-6
33	y-7
34	y-8

Korelasi terbaik
y-8 -> y-2 : 0.884

data excel alifa final ok.txt *alifa.spsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Validitas dan Reliabilitas Konstruktif

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak
Kepuasan Kerja	0.944	0.945	0.954	0.720
Kompetensi	0.930	0.938	0.941	0.642
Lingkungan Ke...	0.935	0.942	0.946	0.664
Organizational ...	0.928	0.936	0.942	0.674

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur
- Efektif Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- Outer Loading
- Outer Weight
- Varian Laten
- Residual

- B Square
- f Square
- Validitas dan Reliabilitas Konstruktif
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- Fit Model
- Kriteria Seleksi Model

- Perubahan Kriteria Berhenti
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

- Pengaturan
- Inner Model
- Outer Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

9:28 25°C Berawan 07/08/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

data excel alfa final ok.txt | alfa.splsm | PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) | Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Menjelajahi Proyek

- alfa
 - data excel alfa final ok [54 Catatan]
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	y2
29	y3
30	y4
31	y5
32	y6
33	y7
34	y8

Korelasi terbaik
y8 -> y2: 0.894

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Mono... Rasio Heterotrait-Mono... Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepuasan Kerja	Kompetensi	Lingkungan Ke...	Organizational...
Kepuasan Kerja	0.848			
Kompetensi	0.828	0.801		
Lingkungan Kerja	0.952	0.755	0.815	
Organizational Citizenship Behaviour	0.923	0.777	0.982	0.821

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur [R_Square](#)
- Efek Tidak Langsung [f_Square](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruksi](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
- Varian Laten [Fit_Model](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

Perubahan Kriteria Berhenti [Pengaturan](#)

[Inner Model](#)

[Outer Model](#)

[Data Indikator \(Original\)](#)

[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)

[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Type here to search 25°C Berawan 07/08/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

data excel alfa final ok.txt | alfa.splsm | PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) | Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Menjelajahi Proyek

- alfa
 - data excel alfa final ok [54 Catatan]
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	y2
29	y3
30	y4
31	y5
32	y6
33	y7
34	y8

Korelasi terbaik
y8 -> y2: 0.894

Koefisien Jalur

Matriks Koefisien Jalur Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepuasan Kerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour
Kepuasan Kerja				-0.328
Kompetensi	0.255			0.166
Lingkungan Ke...	0.760			1.169
Organizational ...				

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

- Koefisien Jalur [R_Square](#)
- Efek Tidak Langsung [f_Square](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruksi](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
- Varian Laten [Fit_Model](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

Perubahan Kriteria Berhenti [Pengaturan](#)

[Inner Model](#)

[Outer Model](#)

[Data Indikator \(Original\)](#)

[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)

[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Type here to search 25°C Berawan 07/08/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- alifa
 - data excel alifa final ok [54 Catatan]
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	y.2
29	y.3
30	y.4
31	y.5
32	y.6
33	y.7
34	y.8

Korelasi terbaik
y.8 -> y.2 : 0.884

data excel alifa final ok.txt *alifa.spism PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Pengaruh Total

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepuasan Kerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour
Kepuasan Kerja				-0.328
Kompetensi	0.255			0.083
Lingkungan Ke...	0.760			0.920
Organizational ...				

[Hasil Akhir](#) [Koefisien Jalur](#) [Efek Tidak Langsung](#) [Pengaruh Total](#) [Outer Loading](#) [Outer Weight](#) [Variabel Latent](#) [Residual](#)
[Kriteria Kualitas](#) [R-Square](#) [F-Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Validitas Diskriminan](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Fit Model](#) [Kriteria Seleksi Model](#)
[Hasil Sementara](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#)
[Basis Data](#) [Pengaturan](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

25°C Berawan 03:36 07/08/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- alifa
 - data excel alifa final ok [54 Catatan]
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak	Indikator
28	y.2
29	y.3
30	y.4
31	y.5
32	y.6
33	y.7
34	y.8

Korelasi terbaik
y.8 -> y.2 : 0.884

data excel alifa final ok.txt *alifa.spism PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

f Square

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepuasan Kerja	Kompetensi	Lingkungan Ke...	Organizational...
Kepuasan Kerja				0.282
Kompetensi	0.424			0.333
Lingkungan Ke...	3.780			4.899
Organizational ...				

[Hasil Akhir](#) [Koefisien Jalur](#) [Efek Tidak Langsung](#) [Pengaruh Total](#) [Outer Loading](#) [Outer Weight](#) [Variabel Latent](#) [Residual](#)
[Kriteria Kualitas](#) [R-Square](#) [F-Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Validitas Diskriminan](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Fit Model](#) [Kriteria Seleksi Model](#)
[Hasil Sementara](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#)
[Basis Data](#) [Pengaturan](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Data Indikator \(Original\)](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

25°C Berawan 03:36 07/08/2022

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

data excel alifa final ok.txt *alifa.spism PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Value... Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikor... Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Kepuasan Kerja...	-0.328	-0.340	0.132	2.488	0.013
Kompetensi -> ...	0.255	0.241	0.101	2.520	0.012
Kompetensi -> ...	0.166	0.162	0.063	2.630	0.009
Lingkungan Ke...	0.760	0.773	0.089	8.530	0.000
Lingkungan Ke...	1.169	1.182	0.091	12.876	0.000

Indikator

Tidak.	Indikator
28	y.2
29	y.3
30	y.4
31	y.5
32	y.6
33	y.7
34	y.8

Korelasi terbaik
y.8 -> y.2 : 0.884

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Total Pengaruh Tidak Langsung](#)
[Efek Tidak Langsung Spesifik](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)

Histogram
[Histogram Koefisien Jalur](#)
[Histogram efek tidak langsung](#)
[Histogram Total Efek](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)

Type here to search 25°C Berawan 037 07/08/2022