

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

NOVI NUR AMALIA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
noovieeyesung@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of competence, compensation, and managerial effectiveness on organizational citizenship behavior in the Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

The study was conducted at the Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi using quantitative methods, with a total sample of 135 taken from the Slovin technique. Data collected through instruments in the form of statement sheets with a Likert scale model that has been tested. To solve the problem the author uses two methods of data collection namely, the first method of collecting data in the form of field data (field research) and library data. Both data analysis methods use correlation analysis and regression both partial and simultaneous.

Based on the results and discussion shows that partially there is a significant influence of competence on organizational citizenship behavior, partially there is a significant effect of compensation on organizational citizenship behavior, partially there is a significant effect of managerial effectiveness on organizational citizenship behavior and there is a significant influence of competency, compensation and effectiveness managerial towards organizational citizenship behavior at the Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

Keywords: Competence, Compensation, Managerial Effectiveness, Organizational Citizenship Behavior

I. PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2014 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi disebutkan berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). (<https://www.menpan.go.id/site/reformasi-birokrasi/makna-dan-tujuan>, diunduh 10 Oktober 2019)

mereka ingin merespons pengalaman positifnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dimana absensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang dapat dilihat dari rekapitulasi absensi sebagaimana tabel berikut ini:

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

Tabel 1.1. Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Tahun 2017-2018

No	Periode	Jumlah Pegawai	2017		2018	
			Tidak Masuk/Alpa	%	Tidak Masuk/alpa	%
1	Januari	58	6	10.34	7	12.06
2	Februari	58	5	8.62	7	12.06
3	Maret	58	6	10.34	8	13.79
4	April	58	5	8.62	6	10.34
5	Mei	58	7	12.06	8	12.06
6	Juni	58	6	10.34	7	12.06
7	Juli	58	5	8.62	9	15.51
8	Agustus	58	7	12.06	8	12.06
9	September	58	6	10.34	7	12.06
10	Oktober	58	5	8.62	8	12.06
11	November	58	8	13.79	7	12.06
12	Desember	58	7	12.06	8	12.06
Total		58	73	125.81	90	148,18

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Bekasi (2019)

Berdasarkan data absensi di atas menunjukkan terdapat pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang memiliki disiplin rendah dilihat dari faktor absensi seperti sering datang terlambat, pulang lebih cepat dan bahkan alpa (tidak hadir tanpa keterangan). Pada tahun 2018 Terdapat 3 pegawai yang mendapat surat teguran atas ketidaksiplinaannya. Namun demikian, pimpinan terlihat jarang menegur bawahannya yang kurang disiplin. Unsur pimpinan lebih berfokus pada pencapaian target pekerjaan dengan pola komunikasi *top down* atau satu arah dari atas kebawah baik secara lisan maupun melalui grup whatsapp direktorat. Selain itu pimpinan sering melakukan perjalanan dinas luar walaupun perjalanan dinas luar tersebut bisa di delegasikan ke bawahannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, kompensasi dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Efektivitas Manajerial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)”

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan di teliti oleh penulis adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian penelitian mengenai kompetensi, kompensasi, serta efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* telah banyak dilakukan oleh peneliti dari dalam maupun luar negeri. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan sebagai berikut :

Review pertama dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Setda Kota Denpasar” oleh Nugraha dan Adyani (2018). E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 1-28 ISSN : 2302-8912. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap OCB pada pegawai honorer Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner kepada 72 responden dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Artinya, semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi OCB dari pegawai honor pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Pengaruh secara parsial kompetensi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Hal Artinya, semakin baik kompetensi maka semakin tinggi OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Pengaruh secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan.

Review kedua berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Di Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Jakarta Utara” oleh Kartini (2017) Jurnal Lentera Bisnis Vol. 6 No. 1, Mei 2017 / ISSN 2252-9993. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan di Politeknik LP3I Jakarta, Kampus Jakarta Utara dan menentukan indikator gaya kepemimpinan yang dominan mempengaruhi organisasi *Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik LP3I Kampus Jakarta Utara yang dilakukan dalam percobaan ini. , yaitu metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik LP3I Kampus Jakarta Utara yang berjumlah 33 empolye dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan simple random sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 33 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap perilaku organisasi warga negara sebesar 24,4%. Ada korelasi

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

positif antara gaya kepemimpinan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,494 (sangat tinggi).

Review ketiga dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Rsd Panembahan Senopati Bantul" oleh Nurcahyo (2018) Jurnal Sinergi ISSN 1410 – 9018. Penelitian ini menghasilkan sebagai berikut (1) untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Ini dibuktikan bahwa statistik t (uji t) diperoleh, didapatkan t-statistik 6,088 dan probabilitas tingkat kesalahan (p-value) sebesar 0,000; (2) untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kemitraan organisasi. Hal ini dibuktikan dalam uji signifikansi koefisien yang menghasilkan t-statistik -1,265 dan p-nilai 0,208, (3) untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dalam uji signifikansi koefisien yang menghasilkan tstatistic 9,024 dan p-value 0,000, (4) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini dibuktikan dalam uji signifikansi koefisien yang menghasilkan t-statistik 1,247 dan p-value 0,021, (5) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Ini dibuktikan dalam uji signifikansi koefisien yang menghasilkan t-statistik 5,426 dan p-value 0,000, (6) untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Ini dibuktikan dalam uji signifikansi koefisien yang menghasilkan t-statistik 4,034 dan p-value 0,000

Review keempat berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau" oleh Suhardi dan Syaifullah (2012) Jurnal Benefita 2 (1) Februari 2017 (55-71) Vol. 13 No. 1, Juni 2012 ISSN : 4025:2210. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kekuatan sumber daya manusia tersebut yang variabel khususnya adalah motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja petugas asuransi jiwa di Provinsi Kepulauan Riau. Sampel penelitian ini adalah 206 responden dengan metode multistage sampling dan didesain purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert dan kemudian dianalisis dengan program AMOS versi 21. Hasil analisis membuktikan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan kompetensi juga berpengaruh tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Yang berpengaruh signifikan dalam penelitian ini adalah: Motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB), lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB), kompensasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB), motivasi kerja terhadap kinerja, kompensasi terhadap kinerja, dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja.

Review kelima dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)" oleh Danendra dan Mujiati (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6229-6259 ISSN : 2302-8912. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Gatot Subroto Barat No.394-X, Denpasar Utara. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan. Responden penelitian ditentukan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin untuk mengukur 17 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier simultan. Hasil pengujian mendapatkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, serta komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada OCB. Keterbatasan yang dimiliki penelitian ini

yaitu lokasi penelitian ini hanya berada pada lingkup industri di PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan keadaan pada industri lain selain PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya.

Review keenam dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel (Studi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Tengah) oleh Prasetya dan Yuniawan (2016) Diponegoro Journal Of Management Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 1-10 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management> ISSN (Online): 2337-3792.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan disiplin kerja dan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan sampel 74 pegawai BNNP Jawa Tengah, yang menggunakan sampel seluruh sensus penduduk atau menggunakan pegawai BNNP Jawa Tengah. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier simultan dan kuantitatif. Data pengujian mekanis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis jalur dan uji sobel untuk menguji mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial negatif dan semuanya untuk disiplin kerja dan positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Kompensasi dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Organisasi dan Perilaku Perilaku (OCB), sedangkan motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Masyarakat Kewarganegaraan (OCB). Selain itu, disiplin kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan tidak memediasi hubungan antara kompensasi finansial pada Kewarganegaraan Organisasi Behavior (OCB).

Review ketujuh berjudul “*The Effects Of Organizational Citizenship Behavior In The Academic Environment*” oleh Magdalena (2013) Available online at www.sciencedirect.com ScienceDirect PSIWORLD 2013. ISSN:1877-0428 © 2014 The Authors. Published by Elsevier Ltd. Open access under CC BY-NC-ND license. Selection and peer-review under responsibility of Romanian Society of Applied Experimental Psychology. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.346 Procedia-Social and Behavioral Sciences 127 (2014) 738 – 742. Perilaku kewarganegaraan organisasi-tanpa secara langsung atau eksplisit diberikan oleh sistem kompensasi formal, perilaku informal berkontribusi pada efisiensi organisasi dan memperoleh dalam konteks lingkungan akademik Rumania fitur-fitur khusus tertentu. Diketahui bahwa OCB menentukan keberhasilan organisasi sebagian besar. Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat OCB dalam organisasi akademik dari Rumania di satu sisi dan kedua, mengidentifikasi hubungan yang dibangun antara kompetensi profesional, faktor kepribadian, kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada staf pengajar di lingkungan akademik Rumania

Review kedelapan berjudul “*Effect Of Employee Compensation On Organizational Citizenship Behavior (OCVB): A Study On Private Commercial Banks In Bangladesh*” oleh Rahman (2018) International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. VI, Issue 5, May 2018 ISSN 2348 0386. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kompensasi karyawan (EC) pada perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) (mis. OCBO-OCB yang diarahkan pada organisasi dan OCBI-OCB yang diarahkan pada individu) di sektor perbankan komersial swasta Bangladesh. Untuk ini, data dikumpulkan dari 74 karyawan saat ini dari 27 bank yang berlokasi di kota Dhaka melalui kuesioner terstruktur menggunakan metode purposive sampling. Untuk mengukur praktik EC enam item diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh (Chuang & Liao, 2010) dan enam belas item untuk skala OCB diadaptasi dari (Lee & Allen, 2002). SPSS 23 digunakan untuk analisis data. Analisis korelasi diterapkan untuk menganalisis hubungan antara EC dan OCB. Selain itu, analisis regresi digunakan untuk mencari tahu pengaruh EC pada OCB. Selain itu, hipotesis diuji menggunakan uji-t. Studi ini

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

menemukan bahwa praktik EC memiliki hubungan positif yang signifikan dengan indikator OCB serta memiliki efek positif yang signifikan terhadap OCB (baik OCBO dan OCBI).

Review kesembilan berjudul *Commitment And Competency As An Organizational Citizenship Behaviour Predictor And Its Effect On The Performance A Study of Private Vocational High Schools in Klungkung Regency, Bali, Indonesia* oleh Sarmawa (2015) International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. III, Issue 1, Jan 2015 ISSN 2348 0386. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan studi dan analisis tentang peran komitmen dan kompetensi guru sebagai prediktor Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan juga pengaruhnya terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah menengah kejuruan swasta di Kabupaten Klungkung, Bali, Indonesia; itu dianalisis menggunakan program SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen dan kompetensi guru adalah prediktor OCB. Komitmen guru tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. OCB tidak mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang paling mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah kompetensi

Review kesepuluh berjudul "*Key Success Factors of Lecturer's Work Engagement at College of Economics*" oleh Pranitasari, Akbar dan Hamidah (2019) Journal of Engineering and Applied Sciences 14 (11): 3615-3619, 2019 ISSN: 1816-949X Medwell Journals, 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor kunci keberhasilan keterlibatan kerja dosen diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia karena dosen merupakan salah satu pemegang kunci keberhasilan dalam proses sistem pendidikan universitas. Penelitian ini dilakukan pada dosen yang memiliki Nomor Registrasi Dosen Nasional di Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah 377 dosen dan menggunakan teknik proporsional random sampling, sampel penelitian ini adalah 200 dosen. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM), untuk pengolahan data, penelitian ini menggunakan Partial Least Square- Software. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas manajerial memiliki efek langsung positif tetapi tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen. Lingkungan kerja memiliki efek langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen. Pengembangan diri memiliki efek langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen. Efektivitas manajerial memiliki efek langsung positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan diri. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pengembangan diri dan memiliki pengaruh terbesar dalam penelitian ini yaitu 0,657

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut, menjelaskan bahwa ada pengaruh antara kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga penulis mendapatkan referensi untuk dijadikan bahan penelitian.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014:6) adalah manajemen sumber daya manusia adalah merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.3. Kompetensi

Sutrisno (2014:202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai indikator perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Sedarmayanti

(2012:112) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

2.4. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

2.5. Efektivitas Manajerial

Yukl (2012) mengemukakan konsep kepemimpinan efektif berbeda dari satu pakar ke ahli lainnya. Sebagian besar peneliti mengevaluasi kepemimpinan yang efektif berdasarkan konsekuensi dari tindakan kepemimpinan untuk pengikut dan komponen lain dalam organisasi. Berbagai jenis hasil yang digunakan meliputi kinerja dan pertumbuhan kelompok atau organisasi pemimpin, kesiapannya untuk menghadapi tantangan atau krisis, kepuasan pengikut kepada pemimpin, komitmen pengikut untuk tujuan kelompok, kesejahteraan dan perkembangan psikologis pengikut, meningkatnya status pemimpin dalam kelompok dan pemimpin maju ke posisi otoritas yang lebih tinggi dalam organisasi.

2.6. *Organizational citizenship behavior*

Organ dalam Titisari (2014:5) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. OCB bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Menurut Organ OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbangan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi (dalam Budiharjo, 2011). Dengan kata lain OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Menurut Ehrhart (2004) OCB didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. Demikian pula menurut Johns (dalam Budiharjo, 2014) yang mengemukakan bahwa OCB adalah karakteristik perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa perintah dari seseorang, bersifat menolong, perilakunya tidak mudah terlihat, dan tidak dinilai melalui evaluasi kinerja.

2.7. Hubungan antar Variabel Penelitian

2.7.1. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*

Kompetensi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan apabila organisasi menginginkan karyawannya berperilaku OCB. Sutrisno (2014:203) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2012:111) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarier di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan kecerdasan emosi yang baik. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha dan Adyani (2018), Suhardi dan Syaifullah (2012), Magdalena (2013) dan Sarmawa (2015) yang mengatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.7.2. Pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Kompensasi berarti bentuk kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Garay (2016) mengatakan bahwa kebijakan kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku tambahan atau kinerja *extra-role*. Praktek-praktek sumber daya manusia, khususnya kompensasi/reward telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja *extra-role* atau biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhardi dan Syaifullah (2012), Danendra dan Mujiati (2016), Prasetya dan Yuniawan (2016), Magdalena (2013) dan Rahman (2018) yang mengatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.7.3. Pengaruh efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*

Membahas perihal perilaku sangat berkaitan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang dimana OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2016:40) mengemukakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Efektivitas manajerial akan tergantung pada keahliannya dalam mengumpulkan dan mengkomunikasikan informasi dan mempergunakannya untuk berkoordinasi dengan orang (kerjasama tim) secara optimal. Apapun warna atau gaya seorang pemimpin harus memotivasi timnya, menciptakan sumber daya untuk pencapaian tujuan dengan baik. Dalam pencapaiannya, manajer harus mengenal dan memahami bawahannya untuk pencapaian tujuan dengan pembinaan dan arahan yang baik. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartini (2017), Nurcahyo (2018), Magdalena (2013) dan Pranitasari, Akbar dan Hamidah (2019) yang mengatakan terdapat pengaruh efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.8. Pengembangan Hipotesis

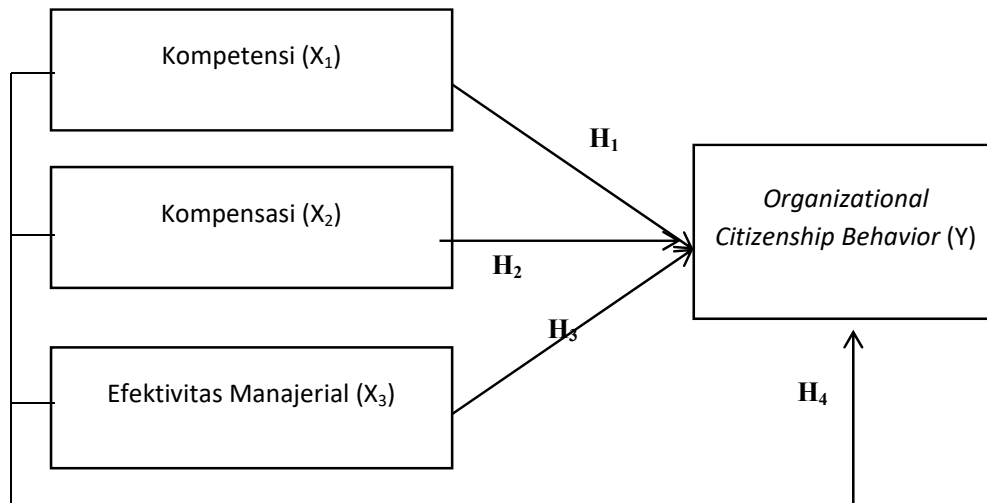
Berdasarkan uraian dari kerangka teori di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi
2. Diduga bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi
3. Diduga bahwa efektivitas manajerial memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi
4. Diduga bahwa kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

2.9. Kerangka Konseptual Penelitian

Mengacu pada hubungan antar variabel penelitian yang sudah dijelaskan, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam bentuk paradigma. Paradigma dalam penelitian ini merupakan paradigma tiga variabel independen dan satu variabel dependen yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



III. METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan adalah strategi asosiatif. Sugiyono (2017:125) mengatakan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel. Strategi ini dimaksudkan agar dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial yang merupakan variabel bebas terhadap *organizational citizenship behavior* yang merupakan variabel terikat.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Sekaran (2013:121) mendefinisikan populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang kejadian, atau hal minat yang ingin di invstigasi. Menurut Sugiyono (2017:115) menyatakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang berjumlah 204 pegawai yang terdiri dari 174 laki-laki dan 30 perempuan.

Pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga tingkat kewajaran terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian ini. Rumus *Slovin* yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Tingkat kesalahan (5%)

Adapun perhitungan sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{204}{1 + 204(0,05)^2} = \frac{204}{1,51} = 135,099 \approx 135$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 135 orang yang diperoleh dari Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

3.3.1. Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer. Menurut Sugiyono (2017:187) data primer merupakan data yang dikumpulkan dan olah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu persepsi responden berkaitan dengan variabel penelitian.

3.3.2 Metoda Pengumpulan Data

Metoda pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 142). Dalam penelitian ini pertanyaan dalam kuesioner disusun sesuai dengan urutan variabel yang sesuai dengan indikator, tujuannya agar pertanyaan dalam kuesioner tidak menyimpang dari tujuan penelitian.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini berasal dari kuesioner dengan pengukuran data ordinal. Pengukuran data ordinal (ordinal scale) akan menunjukkan data sesuai dengan sebuah orde atau urutan tertentu (Ferdinand, 2015:261). Sedangkan tipe skala ordinal yang digunakan yaitu *sematic scale* yaitu respons terhadap sebuah stimuli yang disajikan dalam bentuk kategori sematik, yang menyatakan sebuah tingkatan sifat atau keterangan tertentu.

Untuk mengetahui serta menilai sikap dan persepsi responden tentang kompetensi, kompensasi, efektivitas manajerial serta *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2. Bobot Nilai Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data.

3.1. Metoda Analisis Data

Langkah-langkah yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.1.1. Metoda pengolahan data

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 24.00. Software SPSS digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat. Dimana dilakukan editing dan coding. *Editing* adalah tahapan pertama dalam pengolahan data yang diperoleh peneliti dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidakpastian jawaban responden. *Coding* adalah memberikan atau tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga dapat memudahkan peneliti mengenai tabulasi.

3.1.2. Metoda penyajian data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk tabel agar mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Dimana dilakukan tabulasi. Tabulasi adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

Data yang diperoleh, setelah diolah dan disortir akan digunakan untuk analisis statistik data sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

3.1.3. Analisis statistik data

Untuk membahas hasil penelitian, penulis menggunakan data berpasangan berdasarkan data yang diperoleh. Oleh karena terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu tiga buah variabel independen, dan satu buah variabel dependen, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (parsial dan simultan) sebagai berikut :

3.1.3.1. Uji Instrumen

Suatu kuesioner bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *validity* (tingkat kesahihan) dan *reability* (tingkat keandalan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2012:88). Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

oleh Sugiyono (2017:126) : Jika $r_{hitung} \geq 0,30$ (r_{kritis}) maka item pernyataan tersebut valid.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n = Banyaknya responden (sampel)

X = Skor yang diperoleh subyek dari setiap item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (reliable) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Duwi Priyatno, 2012:26).

$$\text{Koefisien Alpha Cronbach: } \alpha_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right)$$

Keterangan :

k = jumlah butir kuisisioner

α_{ii} = koefisien keterandalan butir kuisisioner

$\sum S_i^2$ = jumlah variansi skor butir yang valid

S_i^2 = variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi butir kuisisioner dan variansi total skor butir di gunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \left(\frac{\sum X_i}{n} \right)^2$$

Keterangan :

$\sum X_i$ = jumlah skor setiap butir

$\sum X_i^2$ = jumlah kuadrat skor setiap butir

Menurut Sekaran (2013), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ → maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*.

Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ → maka *Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable)*.

3.1.3.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai

satu (0-1). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel variabel independen terhadap variabel dependen. sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen. (Priyatno, 2012:125) Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dapat ditentukan terhadap rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Kontribusi pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*
 $R^2_1 = (r_{Y1.23})^2 \cdot 100\%$
2. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*
 $R^2_2 = (r_{Y2.13})^2 \cdot 100\%$
3. Kontribusi pengaruh efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*
 $R^2_3 = (r_{Y3.12})^2 \cdot 100\%$
4. Kontribusi pengaruh kompetensi, kompensasi dan efektivitas manajerial secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior*
 $R^2_4 = (r_{Y123})^2 \cdot 100\%$

3.1.3.3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh X_1 terhadap Y
Ho : $\beta_{y1.23} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*).
Ha : $\beta_{y1.23} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*).
2. Pengaruh X_2 terhadap Y
Ho : $\beta_{y2.13} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*).
Ha : $\beta_{y2.13} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*).
3. Pengaruh X_3 terhadap Y
Ho : $\beta_{y3.12} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*).
Ha : $\beta_{y3.12} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh signifikan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilihat dari nilai *P-value* dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$)

Ho ditolak, Ha diterima jika *P-value* $< 0,05$ dan

Ho diterima, Ha ditolak jika *P-value* $\geq 0,05$

atau

Ho ditolak, Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan

Ho diterima, Ha ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

4. Pengaruh X_1X_2 dan X_3 terhadap Y
Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara simultan. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:
Ho : $\beta_{y123} = 0$ (secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*).
Ha : $\beta_{y123} \neq 0$ (secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*).

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS
MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)**

Adapun untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, digunakan nilai *Significance F* dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$).

Ho ditolak, Ha diterima jika *Significance F* $< 0,05$ dan

Ho diterima, Ha ditolak jika *Significance F* $\geq 0,05$

atau

Ho ditolak, Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan

Ho diterima, Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Perhubungan sebelumnya adalah Dinas LLAJ (Lalu Lintas Angkutan Jalan) yang dipimpin oleh Kepala Dinas Perhubungan yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota, dibentuk pada tahun 1997 berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat II Bekasi Nomor 4 Tahun 1994, mengalami perubahan kelembagaan menyongsong diberlakukannya otonomi daerah berdasarkan UU Nomor 22 Tahun 1999 yang pelaksanaannya dimulai penuh tanggal 1 Pebruari 2000, untuk itu Pemerintah Kota Bekasi menyusun kelembagaan baru Dinas LLAJ Kota Bekasi berdasarkan PERDA Nomor 5 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas LLAJ. Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka Pemerintah Kota Bekasi menindaklanjuti dengan melakukan penataan kelembagaan sebagai upaya untuk penyesuaian kemampuan dan kebutuhan kelembagaan dengan kondisi di Wilayah Pemerintah Kota Bekasi.

Dinas Perhubungan Kota Bekasi berdasarkan Peraturan Walikota Bekasi Nomor 66 Tahun 2008 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja serta Rincian Tugas Jabatan pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Bekasi, bahwa unsur organisasi Dinas terdiri dari :

1. Pimpinan adalah Kepala Dinas;
2. Pembantu Pimpinan adalah Sekretariat dan Sub Bagian;
Pelaksana adalah Bidang, Seksi, UPTD dan Kelompok Jabatan Fungsional.

4.2. Deskripsi Responden

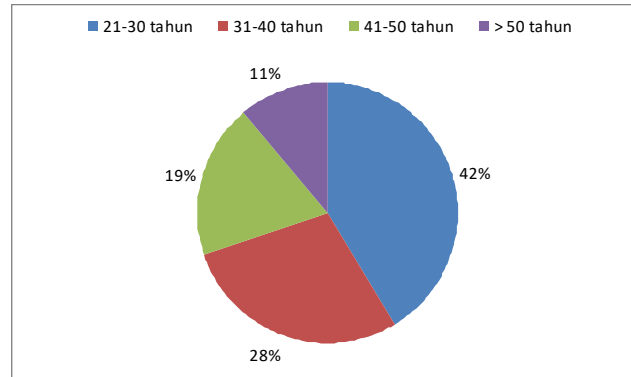
Berdasarkan data hasil jawaban dari 135 responden yang berhasil dihimpun melalui kuesioner diperoleh informasi mengenai karakteristik responden yang menjadi obyek penelitian. Dimana responden diperoleh berdasarkan rumus slovin. Berikut pada Gambar diuraikan karakteristik data responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan pendidikan. Selengkapnya data responden berdasarkan karakteristik tersebut yaitu:



Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Gambar 4.1. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

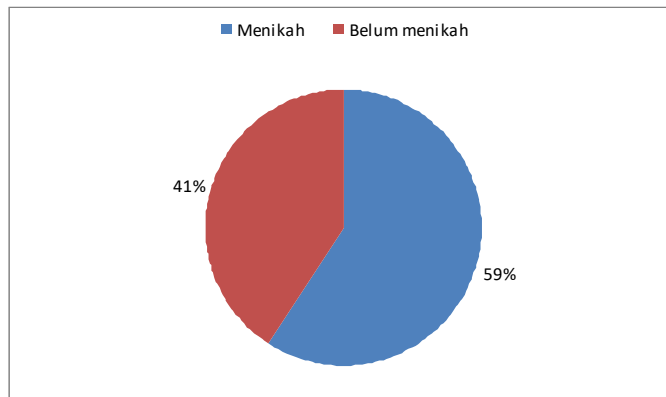
Berdasarkan Gambar 4.2 kelompok jenis kelamin responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 119 orang atau 88% dan perempuan sebanyak 16 orang atau 12%. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki karena scope pekerjaan terutama di lapangan, maka yang dominan adalah laki-laki.



Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Gambar 4.2. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar 4.2 kelompok usia responden, responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 56 orang atau 41%, usia 31-40 sebanyak 38 orang atau 28%, usia 41-50 sebanyak 26 orang atau 19%, usia > 50 sebanyak 15 orang atau 11%. Mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun, karena disaat usia tersebut para pegawai adalah tenaga kerja yang masih positif dan mempunyai usia kerja yang masih relatif baik untuk bekerja.

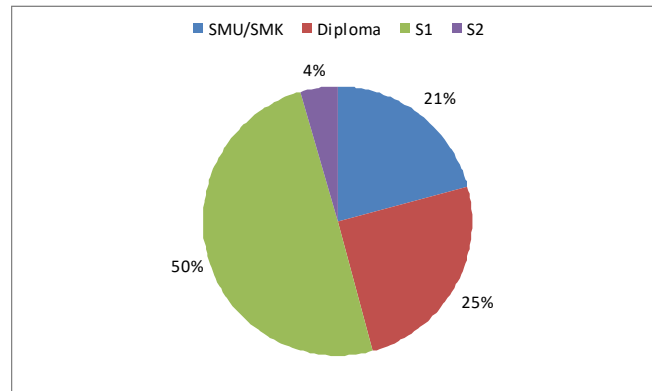


Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Gambar 4.3. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Status Perkawinan

Dalam penelitian ini, jumlah responden tertinggi yaitu responden yang menikah sebanyak 80 orang atau 59% dan belum menikah sebanyak 55 orang atau 41%. Mayoritas responden sudah menikah.

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)



Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Gambar 4.4. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pekerjaan

Dalam penelitian ini, jumlah responden tertinggi yaitu responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMU sebanyak 28 orang atau 21%, Diploma sebanyak 34 orang atau 25%, S1 sebanyak 67 orang atau 50% dan S2 dengan 6 orang atau 4%. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas berpendidikan S1.

4.3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1. Uji validitas

Validitas adalah ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya apa yang diukur dalam variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki kemampuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Kemudian untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap pernyataan instrumen penelitian, maka dilakukan uji validitas per butir. Pengujian menggunakan rumus *product moment*, dengan bantuan program SPSS Versi 24.00. Dengan penjelasan hasil penelitian sebagai berikut :

Hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen kompetensi yang terdiri dari 10 butir pernyataan (Lampiran 6), pada Tabel 4.1. sebagai berikut :

Tabel 4.1. Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Kompetensi

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,689	0,30	Valid
2	0,742	0,30	Valid
3	0,887	0,30	Valid
4	0,888	0,30	Valid
5	0,823	0,30	Valid
6	0,476	0,30	Valid
7	0,734	0,30	Valid
8	0,814	0,30	Valid
9	0,909	0,30	Valid
10	0,499	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, diperoleh hasil untuk variabel kompetensi (X_1), seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan pada variabel kompetensi (X_1) tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen kompensasi yang terdiri dari 5 butir pernyataan (Lampiran 7), pada Tabel 4.2. sebagai berikut :

Tabel 4.2. Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Kompensasi

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,771	0,30	Valid
2	0,773	0,30	Valid
3	0,376	0,30	Valid
4	0,637	0,30	Valid
5	0,768	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas, diperoleh hasil untuk variabel kompensasi (X_2), seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan pada variabel kompensasi (X_2) tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen efektivitas manajerial yang terdiri dari 10 butir pernyataan (Lampiran 8), pada Tabel 4.3. sebagai berikut :

Tabel 4.3. Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Efektivitas manajerial

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,790	0,30	Valid
2	0,778	0,30	Valid
3	0,748	0,30	Valid
4	0,437	0,30	Valid
5	0,822	0,30	Valid
6	0,802	0,30	Valid
7	0,759	0,30	Valid
8	0,729	0,30	Valid
9	0,664	0,30	Valid
10	0,562	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas, diperoleh hasil untuk variabel efektivitas manajerial (X_3), seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan pada variabel efektivitas manajerial (X_3) tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen *organizational citizenship behavior* yang terdiri dari 10 butir pernyataan (Lampiran 9), pada Tabel 4.4. sebagai berikut :

Tabel 4.4. Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel *Organizational y*

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,761	0,30	Valid
2	0,836	0,30	Valid
3	0,841	0,30	Valid
4	0,812	0,30	Valid
5	0,841	0,30	Valid
6	0,693	0,30	Valid
7	0,557	0,30	Valid
8	0,743	0,30	Valid
9	0,831	0,30	Valid
10	0,335	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas, diperoleh hasil untuk variabel *organizational citizenship behavior* (Y), seluruh pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior* (Y) tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

4.3.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan alat ukur, apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut dapat diulang. Dalam uji reliabilitas ini digunakan program SPSS dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian reliabilitas atas instrumen yang sama digunakan formula *Cronbach's Alpha*. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Jadi pengukuran reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel (hasil SPSS uji realibilitas instrumen terdapat pada lampiran) :

Tabel 4.5. Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	>/<	Tetapan	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,898	>	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,676	>	0,60	Reliabel
Efectivitas manajerial (X ₃)	0,889	>	0,60	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0,871	>	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Dari tabel output hasil uji reliabilitas di atas terlihat nilai *Alpha Cronbach* untuk keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4. Analisis Statistik Data

4.4.1. Analisis koefisien determinasi

Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi (R²) menunjukkan proporsi atau persentase pengaruh dalam variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel independen X₁ X₂ dan X₃.

1. Koefisien Determinasi

- a. Nilai koefisien determinasi kompetensi (X₁) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.10. Koefisien Determinasi Kompetensi (X₁) terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,717	,715	3,18051

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X1

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi atau R² sebesar 0,717 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 71,7% atau dengan kata lain 71,7% variasi variabel

organizational citizenship behavior dapat diterangkan oleh variabel kompetensi, sedangkan sisanya 28,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- b. Nilai koefisien determinasi kompensasi (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.11. Koefisien Determinasi Kompensasi (X_2) terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,707	,704	3,24127

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,707 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 70,7% atau dengan kata lain 70,7% variasi variabel *organizational citizenship behavior* dapat diterangkan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya 29,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- c. Nilai koefisien determinasi efektivitas manajerial (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.12. Koefisien Determinasi Efektivitas manajerial (X_3) terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 ^a	,877	,876	2,09752

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Manajerial_X3

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,877 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 87,7% atau dengan kata lain 87,7% variasi variabel *organizational citizenship behavior* dapat diterangkan oleh variabel efektivitas manajerial, sedangkan sisanya 12,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

2. Koefisien Determinasi Simultan

Nilai koefisien determinasi simultan kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan efektivitas manajerial (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.13. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 ^a	,918	,916	1,72486

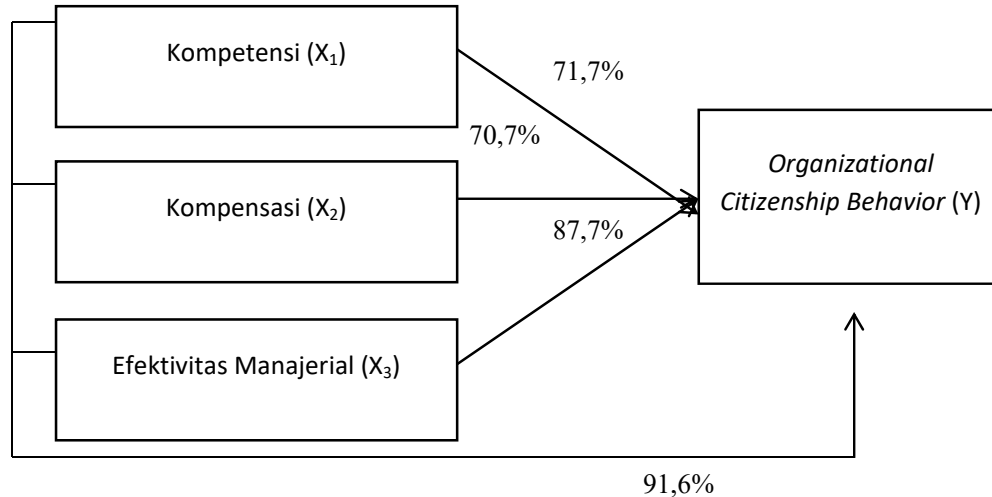
a. Predictors: (Constant), Efektivitas Manajerial_X3, Kompetensi_X1, Kompensasi_X2

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)

Masih dalam Tabel 4.13 adapun hasil perhitungan koefisien determinasi simultan dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,916 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 91,6% atau dengan kata lain 91,6%

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

variasi variabel *organizational citizenship behavior* dapat diterangkan oleh variabel kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial secara bersama-sama, sedangkan sisanya 8,4% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.



Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

Gambar 4.9. Hasil koefisien determinasi dan simultan.

4.4.2. Pengujian hipotesis

1. Pengujian secara parsial

Tabel 4.14. Pengujian Hipotesis Parsial kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan efektivitas manajerial (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	1,481	,141
1 Kompetensi_X1	7,728	,000
1 Kompensasi_X2	5,268	,000
Efektivitas Manajerial_X3	5,407	,000

a. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior* (Y)

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)

- a. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)
 $H_0 : \beta_{y1.23} = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi
 $H_a \beta_{y1.23} \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 24.0 diperoleh *P-value* variabel X_1 sebesar 0,000 (Tabel 4.14) lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Selain itu dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,728 dengan $df 135-2=133$ pada $\alpha (0,05)$ diperoleh

t_{tabel} sebesar 1,978 maka t_{hitung} 7,728 > t_{tabel} 1,978. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

b. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)

$H_0 : \beta_{y2.13} = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

$H_a : \beta_{y2.13} \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS Versi 24.0* diperoleh *P-value* variabel X_2 sebesar 0,000 (Tabel 4.14) lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Selain itu dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,268 dengan df $135-2=133$ pada α (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,978 maka t_{hitung} 5,268 > t_{tabel} 1,978. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

c. Pengaruh efektivitas manajerial (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)

$H_0 : \beta_{y3.12} = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

$H_a : \beta_{y3.12} \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS Versi 24.0* diperoleh *P-value* variabel X_3 sebesar 0,000 (Tabel 4.14) lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Selain itu dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,407 dengan df $135-2=133$ pada α (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,978 maka t_{hitung} 5,407 > t_{tabel} 1,978. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

Tabel 4.15. Hasil Pengujian hipotesis secara parsial X_1 , X_2 , X_3 dengan Y

Variabel	Hasil uji signifikansi t	Hasil uji t	Proses keputusan
Kompetensi (X_1)	0,000 < 0,05	7,728 > 1,978	Berpengaruh Signifikan
Kompensasi (X_2)	0,000 < 0,05	5,268 > 1,978.	Berpengaruh Signifikan
Efektivitas manajerial (X_3)	0,000 < 0,05	5,407 > 1,978	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

2. Pengujian secara simultan

Tabel 4.16. Pengujian Hipotesis Simultan kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan efektivitas manajerial (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)

ANOVA^a

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4371,694	3	1457,231	489,803	,000 ^b
Residual	389,743	131	2,975		
Total	4761,437	134			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior_Y

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Manajerial_X3, Kompetensi_X1, Kompensasi_X2

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)

Ho : $\beta_{y123} = 0$ secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

Ha : $\beta_{y123} \neq 0$ secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi

Setelah melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan langkah-langkah pengujian yang disebutkan pada bab sebelumnya dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 24.0 diperoleh *Significance F* sebesar 0,000 (Lampiran 18) lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Selain itu dengan nilai F_{hitung} sebesar 489,803 serta nilai F_{tabel}

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F_{(1-\alpha)\{(dk=k), (dk=n-k-1)\}} \\
 &= F_{(1-\alpha)\{(dk=3), (dk=135-3-1)\}} \\
 &= F_{(1-0,05)(3,131)}
 \end{aligned}$$

Cara mencari $F_{tabel} = 3$, sebagai angka pembilang
 = 131, sebagai angka penyebut

$$F_{tabel} = 2,674$$

Berarti nilai $F_{hitung} (489,803) > F_{tabel} (2,674)$, oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak atau Ha diterima maka secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang berarti penambahan dan pengurangan kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial akan berdampak signifikan pada peningkatan dan penurunan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 4.17. Hasil Pengujian hipotesis secara simultan X_1, X_2, X_3 dengan Y

Variabel	Hasil uji signifikansi F	Hasil uji F	Proses keputusan
Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Efektivitas manajerial (X_3)	$0,000 < 0,05$	$489,803 > 2,674$	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data (2019)

4.5. Temuan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi dimana diperoleh *P-value* variabel X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan kontribusi pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 71,7% atau dengan kata lain 71,7% variasi variabel *organizational citizenship behavior*

citizenship behavior dapat diterangkan oleh variabel kompetensi, sedangkan sisanya 28,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Artinya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan meningkatkan untuk bersedia membantu teman sekerjanya. Berarti pada instansi, pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk bersifat menjadi seorang pegawai yang sukarela melakukan kesediaan menolong rekan kerja (*altruism*), *civic virtue*, *conscientiousness*, *countesy*, *sportsmanship*. Hasil penelitian mengkonfirmasi penelitian Nugraha dan Adyani (2018), Suhardi dan Syaifullah (2012), Magdalena (2013) dan Sarmawa (2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi dimana *P-value* variabel X_2 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 70,7% atau dengan kata lain 70,7% variasi variabel *organizational citizenship behavior* dapat diterangkan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya 29,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Artinya, semakin baik besaran kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai untuk bersedia membantu rekan kerjanya, sebaliknya apa bila kompensasi yang diberikan instansi tinggi, maka keinginan pegawai tersebut untuk rela membantu rekan kerjanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suhardi dan Syaifullah (2012), Danendra dan Mujiati (2016), Prasetya dan Yuniawan (2016), Magdalena (2013) dan Rahman (2018) yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi dimana *P-value* variabel X_3 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kontribusi pengaruh efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 87,7% atau dengan kata lain 87,7% variasi variabel *organizational citizenship behavior* dapat diterangkan oleh variabel efektivitas manajerial, sedangkan sisanya 12,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Efektivitas manajerial berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya ketepatan efektivitas manajerial yang dilakukan oleh instansi akan menyebabkan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Efektivitas manajerial dimaknai sebagai kemampuan seorang manajer dalam melaksanakan fungsi manajemen secara efektif. Perbaikan, peningkatan dan ketepatan efektivitas manajerial dalam menjalankan peran dan fungsinya akan menyebabkan peningkatan *organizational citizenship behavior*. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartini (2017), Nurcahyo (2018), Magdalena (2013) dan Pranitasari, Akbar dan Hamidah (2019) yang mengatakan terdapat pengaruh efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior*.

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang berarti penambahan dan pengurangan kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial akan berdampak signifikan pada peningkatan dan penurunan *organizational citizenship behavior* dimana

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS
MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)**

Significance F sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kontribusi pengaruh kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 91,6% atau dengan kata lain 91,6% variasi variabel *organizational citizenship behavior* dapat diterangkan oleh variabel kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial secara bersama-sama, sedangkan sisanya 8,4% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis penelitian disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi dan kontribusi pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 71,7% sedangkan sisanya 28,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi dan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 70,7% sedangkan sisanya 29,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
3. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi dan kontribusi pengaruh efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 87,7% sedangkan sisanya 12,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
4. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan efektivitas manajerial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi dan kontribusi pengaruh kompetensi, kompensasi, dan efektivitas manajerial secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 91,6% sedangkan sisanya 8,4% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi khususnya dalam hal meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pemberian motivasi dan penghargaan kepada pegawai Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi
2. Kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* dapat dilakukan dengan meningkatkan kompensasi khususnya dalam pemberian tunjangan kepada pegawai sehingga kesejahteraan pegawai meningkat pula
3. Efektivitas manajerial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* dapat dilakukan dengan meningkatkan efektivitas manajerial khususnya perbaikan, peningkatan dan ketepatan efektivitas manajerial dalam menjalankan peran dan fungsinya akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
4. Sebaiknya sikap pegawai dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan rajin dalam

melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan agar meningkatkan kompetensi pegawai serta instansi menambah keterampilan serta pengetahuan pegawai dengan mengadakan pelatihan berkaitan dengan tugasnya sehari-hari serta karyawan diberikan kesempatan untuk menghadiri acara atau *event* instansi untuk pengembangan pengetahuan bagi pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Amstrong dan Taylor. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource. Management Practice 13th edition*. Kogan Page. United Kingdom.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Danendra dan Mujjati. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6229-6259 ISSN. 2302-8912*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang
- Garay. 2016. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi, *SINERGI, Kajian Bisnis Dan Manajemen, Vol. 8, No. 1, Januari: 33-42*.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartini. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis Vol. 6 No. 1, Mei 2017 / ISSN 2252-9993*.
- Kreitner dan Kinicki, 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kurniawan. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*.
- Magdalena. 2013. The Effects Of Organizational Citizenship Behavior In The Academic Environment. Available online at www.sciencedirect.com ScienceDirect *PSIWORLD 2013. ISSN:1877-0428 © 2014 The Authors. Published by Elsevier Ltd. Open access under CC BY-NC-ND license*.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Margaretha, 2012. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen, Vol.11, No.2, Mei 2012; Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411-9293*
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja. Grafindo Persada. Jakarta.
- Mullins. 2010. *Management and Organisational Behaviour 7th Edition*. Pearson Education Limited. England.
- Nurchahyo. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Rsd Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Sinergi ISSN 1410 – 9018*.
- oleh Nugraha dan Adyani. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 1-28 ISSN. 2302-8912*.
- oleh Rahman. 2018. *Effect Of Employee Compensation On Organizational Citizenship Behavior (OCVB): A Study On Private Commercial Banks In Bangladesh. International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. VI, Issue 5, May 2018 ISSN 2348 0386*

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN EFEKTIVITAS MANAJERIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi)

- Pranitasari, Akbar dan Hamidah. 2019. *Key Success Factors of Lecturer's Work Engagement at College of Economics*. Journal of Engineering and Applied Sciences 14 (11): 3615-3619, 2019 ISSN: 1816-949X Medwell Journals, 2019.
- Prasetya dan Yuniawan. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel (Studi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management Volume 5, Nomor 4* , Tahun 2016, Halaman 1-10 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management> ISSN (Online): 2337-3792..
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Rizky. 2011. Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, 5 (1): 133-144 SSN 2477-2458 (online), ISSN 2477-2631 (print)
- Robbins dan Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sarmawa. 2015. *Commitment And Competency As An Organizational Citizenship Behaviour Predictor And Its Effect On The Performance A Study of Private Vocational High Schools in Klungkung Regency, Bali, Indonesia*. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. III, Issue 1, Jan 2015* ISSN 2348 0386.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2013 *Research Methods for Business: A skill. Building Approach* Edisi 5, John wiley@Sons. New York.
- Silverthorne. 2011. *Fisiologi Manusia*. Penerbit Buku. Kedokteran EGC. Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 2012. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Srivastava. 2011. Job burnout and managerial effectiveness relationship: Moderating effects of locus of control and perceived organisational support: an empirical study on Indian managers. *Asian Journal of Management Research Vol. 2 (1)*
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. CV. Alfabeta. Bandung
- Suhardi dan Syaifullah. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita 2 (1) Februari 2017 (55-71) Vol. 13 No. 1, Juni 2012* ISSN. 4025:2210.
- Sutrisno, Edy. 2014. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Vol. Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Titisari. Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Mitra Wacana Media. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2016 *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Edisi 2. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Wibowo. 2016 *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yukl. 2012. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Rineka Cipta. Jakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

Data Pribadi

Nama : Novi Nur Amalia
NPM : 21150000031
Tempat dan Tanggal Lahir : Kebumen, 23 November 1996
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Marzuki II Kampung Jembatan
RT 006 RW 02 No. 55 Kel. Penggilingan
Kec. Cakung Jakarta Timur 13940
Telepon : 08991080918
E-mail : nooviceyesung@gmail.com

Pendidikan Formal :

2002 - 2009 : SDN Malaka Sari 09 Petang
2009 - 2012 : MTs Negeri 24 Jakarta
2012 - 2015 : SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta
2015 - Sekarang : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Pengalaman Organisasi :

2009 - 2012 : Anggota Palang Merah Remaja MTs N 24 Jakarta
2010 - 2012 : Anggota Qiro'ah MTs N 24 Jakarta