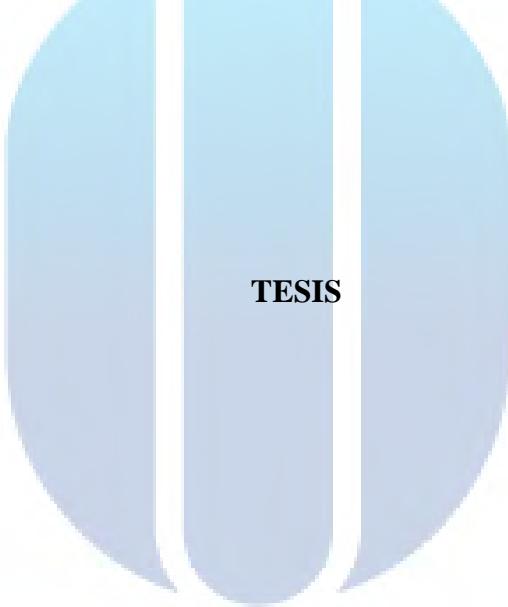




JUDUL

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"
(STUDI KASUS PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PEKALONGAN)



TESIS

OLEH
IDA ULIYAH
55119110103

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2021



**"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"
(STUDI KASUS PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PEKALONGAN)**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS
IDA ULIYAH
5511911013

MERCU BUANA

PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2021

ABSTRACT

Having skilled employees is not enough to achieve the goals of an organization. The most important thing is how to manage these skilled employees so that they show their performance actively and are involved in all jobs and organizations with the expertise they have or even exceed their formal roles and responsibilities. The behavior of employees expected by the organization is not only in terms of completing tasks that are in accordance with their usual duties (in role) but also employees who are willing to provide performance that exceeds expectations or extra-role behavior. This extra-role behavior is also known as OCB. In this study, there are 3 variables that can affect OCB, namely organizational culture, employee competence, and motivation as a mediating variable. In measuring the relationship between these three variables and OCB, the researcher uses the SmartPLS application. And the results show that organizational culture has a positive and significant effect on OCB, employee competence has a positive and significant effect on OCB, organizational culture has a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on OCB, motivation can mediate the influence of employee competence on OCB but work motivation cannot mediate the relationship between organizational culture and OCB.

Keywords: OCB, Work Motivation, Organizational Culture, Competence, PLS, Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan.



ABSTRAK

Memiliki karyawan yang ahli tidaklah cukup untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Hal yang terpenting adalah bagaimana mengelola karyawan yang ahli tersebut agar mereka menunjukkan performa secara aktif dan terlibat dalam seluruh pekerjaan dan organisasinya dengan keahlian yang dimilikinya tersebut atau bahkan melebihi peran formal dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku karyawan yang diharapkan organisasi tidak hanya sekedar dalam hal penyelesaian tugas yang sesuai dengan tugas biasa mereka (in role) namun diperlukan pula karyawan yang bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan atau perilaku extra-role. Perilaku extra-role ini disebut juga dengan OCB. Dalam penelitian ini terdapat 3 variable yang dapat mempengaruhi OCB, yaitu budaya organisasi, kompetensi karyawan, serta motivasi sebagai variable mediasi. Dalam mengukur hubungan antara tiga variabel ini dengan OCB, peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS. Dan didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Motivasi dapat memediasi pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap OCB akan tetapi Motivasi Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan OCB.

Kata Kunci : OCB, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, PLS, Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan)

Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan

Nama : Ida Uliyah

NIM : 55119110103

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 16 Agustus 2021



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen

MERCU BIJANA



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M.Si)

(Dr. Indra Siswanti, SE, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan)

Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif Terhadap Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan

Nama : Ida Uliyah

NIM : 55119110103

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 16 Agustus 2021

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis diperguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 16 Agustus 2021



PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama	: Ida Uliyah
NIM	: 55119110103
Program Studi	: Magister Manajemen SDM

dengan judul

“*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*”,
telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 29/07/21,
didapatkan nilai persentase sebesar 26 %.

Jakarta, 29 Juli 2021
Administrator Turnitin


Arie Pangudi, A.Md

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabilalamin. Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI" (STUDI KASUS PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PEKALONGAN)**" tepat pada waktunya. Penulisan tesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dan penulis mengharapkan saran dan kritik kritik dari pembaca guna memperbaikinya di kemudian hari. Penulis juga ingin menyampaikan bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan dalam menyelesaikan tesis ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Setyo Riyanto, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah bayak memberikan saran, ilmu, semangat, waktu, pengertian dan kesabarannya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

2. Bapak Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Dr. Indra Siswanti, MM selaku ketua Program Studi Magister Manajemen. Pascasarjana, Universitar Mercu Buana.
5. Seluruh dosen pengajar khususnya dosen pengajar Program Magister Manajemen SDM yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Staf TU dan Keuangan, Fakultas Pascasarjana Program Megister Manajemen, Universitas Mercu Buana.
7. Bapak Abdul Basir, S.AP selaku kaur kepegawaian dan seluruh karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan yang sudah membantu jalannya penelitian ini.
8. Kedua orang tua tercinta ayah dan ibu, juga kakak dan adik atas jasa-jasanya, kesabaran, selalu memberikan kasih sayang, doa, perhatian, serta dukungan.
9. Shabrina Habi Syarafah sebagai teman terbaik dari awal kuliah sampai dengan akhir semester ini, terima kasih untuk supportnya.
10. Seluruh rekan seperjuangan terutama kelas Megister Manajemen SDM, yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama serta telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan dari semua pihak. Penulis berharap agar tesis ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, serta bagi para pembaca pada umumnya.

Jakarta, 21 Juni 2021

Ida Uliyah

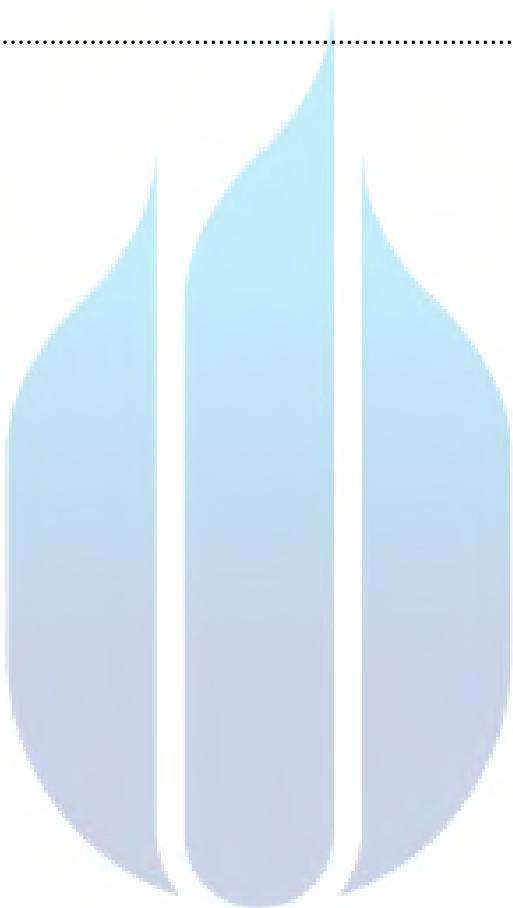
UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Kontribusi Penelitian	15
BAB II Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis	16
2.1 Kajian Teori	16
2.1.1 Budaya Organisasi.....	16
2.1.2 Kompetensi Karyawan	20
2.1.3 Motivasi Kerja	27
2.1.4 OCB	32
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Pengembangan Model Penelitian dan Hipotesis.....	45
2.3.1 Model Penelitian.....	45
2.3.2 Hipotesis	45

BAB III Metodologi Penelitian.....	51
3.1 Desain Penelitian	51
3.2 Definisi dan Operasional Variabel.....	51
3.2.1 Definisi	51
3.2.2 Operasional Variabel	52
3.3 Populasi dan Sample	53
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	54
3.4.1. Data Primer	55
3.4.2. Data Sekunder	56
3.5 Metode Analisis Data.....	56
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	57
3.5.2 Uji Instrumen Penelitian.....	57
3.6 Alasan Menggunakan PLS	62
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	64
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia.....	64
4.1.2 Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan	71
4.2 Statistik Deskriptif	73
4.2.1 Deskripsi Responden	73
4.2.2 Statistik Deskriptif Responden.....	74
4.2.3 Deskripsi Variabel	76
4.3 Analisa Data.....	80
4.3.1 Evaluasi Measurement (Outer) Model	80
4.3.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)	83
4.4 Model Penelitian	83
4.5 Pembahasan.....	85
BAB V Kesimpulan dan Saran	93
5.1 Kesimpulan	93

5.2	Keterbatasan Penelitian.....	95
5.3	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN.....		104



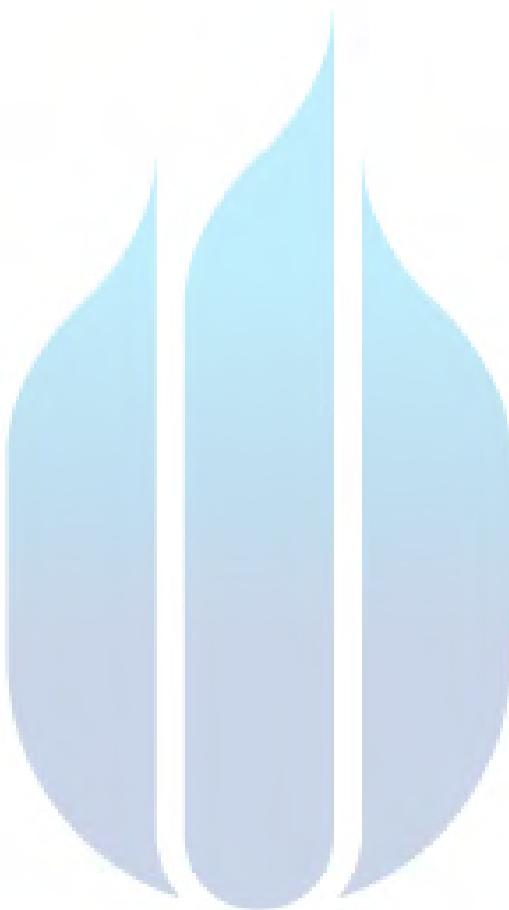
UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Karyawan (PNS).....	2
Tabel 1.2 Jenjang Pendidikan Formal PNS	3
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra survei Organizational Citizenship Behavior.....	4
Tabel 1.4 Hasil Survei Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku OCB.....	7
Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra survei Motivasi Kerja	9
Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra survei Budaya Organisasi	10
Tabel 1.7 Hasil Kuesioner Pra survei Kompetensi Karyawan.....	12
Tabel 1.8 <i>Research Gap</i>	13
Tabel 4.1 Karateristik Responden Bedasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Karateristik Responden Bedasarkan Jabatan	74
Tabel 4.3 Karateristik Responden Bedasarkan Pendidikan	75
Tabel 4.4 Karateristik Responden Bedasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Budaya Organisasi	77
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kompetensi Karyawan	77
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja	78
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif OCB	79
Tabel 4.9 <i>Result for Cross Loading</i> Setelah Dipotong	80
Tabel 4.10 Composite Reliability	81
Tabel 4.11 AVE dan Akar AVE	82
Tabel 4.12 AVE dan Akar AVE	87
Tabel 4.13 Adjusted R-Square	83

Tabel 4.14 Uji Hipotesis 84

Tabel 4.15 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung 85



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Tampilan PLS Hasil Algorithm84



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	104
Lampiran 2 Hasil Survei X1 (Budaya Organisasi)	108
Lampiran 3. Hasil Survei X2 (Kompetensi Karyawan).....	110
Lampiran 4. Hasil Survei Motivasi Kerja (Y1)	112
Lampiran 5. Hasil Survei Motivasi Kerja (Y2)	114
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup Peneliti	117

UNIVERSITAS
MERCU BUANA