

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