

**PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN PENUKAL ABAB
LEMATANG ILIR DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : Muhammad Ridwan Perdana
NPM : 204341019
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDY MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

JUDUL :

**PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN PENUKAL ABAB
LEMATANG ILIR DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Nama : Muhammad Ridwan Perdana
NPM : 204341019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

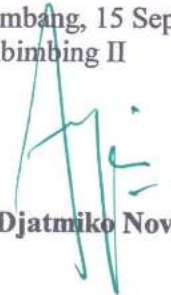
Menyetujui :

Palembang, 15 September 2021
Pembimbing I



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA

Palembang, 15 September 2021
Pembimbing II



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

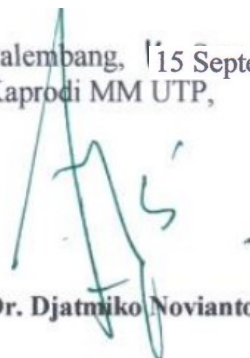
Mengetahui:

Palembang, 15 September 2021
Dekan FFE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS

Palembang, 15 September 2021
Kaprosdi MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI MEDIA INTERVENING.

Telah Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

NAMA : Muhammad Ridwan Perdana
NPM : 204341019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

1. Penguji I Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA, CSRS
2. Penguji II Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si,
3. Penguji III Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si



Mengetahui:

Palembang, 01 Oktober 2021
Dekan FE UTP

Palembang, 01 Oktober 2021
Kaprodin MM



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.Ak.CA.CSRS



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ridwan Perdana
NPM : 204341019
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari program pasca sarjana program studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang atau sanksi sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan pihak manapun

Palembang, 16 Oktober 2021

Yang Menyatakan



Muhammad Ridwan Perdana

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL
CLIMATE ON PERFORMANCE OF THE HOUSING AND SETTLEMENT
SERVICE OF PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR REGENCY
WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS
INTERVENING VARIABLE**

ABSTRACT

Each region at this time is required to be able to adapt and compete in increasing development and economic growth in order to achieve prosperity for their people. In an effort to achieve this goal, the governments need regional apparatus organizations that are able to play an active role in fulfilling basic rights services for the community such as water services, sanitation, decent housing and the provision of public infrastructure. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir which has the authority to carry out the construction of basic infrastructure facilities and infrastructure and public service infrastructure must have good performance in its services. Among the factors that affect performance are competence and organizational climate.

This study aims to examine and analyze the effect of competence and organizational climate on the performance of Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir with organizational citizenship behavior as an intervening variable. The method used is quantitative with an explanatory descriptive approach. Data collection techniques using questionnaires, observations and interviews with 60 (sixty) respondents as samples. The analysis of this study uses Smart-PLS to determine the relationship between variables. The results obtained from the study are known that 1) competence has no a significant effect on performance, 2) organizational climate has no significant effect on performance, 3) competence has a significant effect on organizational citizenship behavior, 4) organizational climate has no significant effect on organizational citizenship behavior, 5) organizational citizenship behavior has a significant effect on performance, 6) organizational citizenship behavior has an effect on mediating the relationship between competence and performance, 7) organizational citizenship behavior has no effect in mediating the relationship between organizational climate and performance.

Keywords : *Competence, Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior, Performance*

**PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

ABSTRAK

Setiap daerah dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dan turut bersaing dalam meningkatkan pembangunan serta pertumbuhan ekonomi dalam rangka mencapai kesejahteraan bagi masyarakat. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, pemerintah daerah membutuhkan organisasi perangkat daerah yang mampu berperan aktif dalam hal memenuhi pelayanan hak hak dasar bagi masyarakat seperti layanan air minum, sanitasi aman, hunian layak dan penyediaan infrastruktur publik. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang memiliki kewenangan melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana infrastruktur dasar dan infrastruktur pelayanan publik harus memiliki kinerja yang baik dalam pelayanannya. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi dan iklim organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif explanatory. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara terhadap 60 (enam puluh) responden sebagai sample. Analisis penelitian ini menggunakan Smart-PLS untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah diketahui bahwa 1) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 2) iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior, 4) iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior, 5) organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 6) organizational citizenship behavior berpengaruh dalam memediasi hubungan kompetensi dan kinerja, 7) organizational citizenship behavior tidak berpengaruh dalam memediasi hubungan iklim organisasi dan kinerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Iklim Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmah dan ridhanyalah sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening”**. Penyusunan tesis ini dilakukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari tanpa doa, bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak dalam penyusunan tesis ini sangatlah sulit untuk menyelesaikannya. Untuk itu peneliti menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME selaku Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang .
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. sebagai Rektor Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang sekaligus sebagai pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang sekaligus sebagai pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Teristimewa kepada keempat orang tua yang telah memberikan doa dan restu hingga terimakasih terhadap semua kasih sayang, motivasi dan semangat yang telah diberikan
6. Istri dan anak-anak tercinta yang selalu mendo'akan dan telah menjadi motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang
8. Rekan-rekan pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penulak Abab Lematang Ilir atas bantuan serta dukungan selama peneliti melakukan penelitian

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Allah SWT dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Palembang, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ridwan Perdana lahir di kota Palembang pada tanggal 14 Juli 1984 putra pertama dari empat bersaudara dari pasangan Sofian AY (ayah) dan Nikma (Ibu).

Riwayat pendidikan peneliti dimulai dari SD Negeri 4 Palembang lulus pada tahun 1996, dilanjutkan di SMP Negeri 1 Palembang lulus pada tahun 1999 dan pada tahun 2002 menyelesaikan pendidikan di SMA Negeri 1 Palembang. Peneliti melanjutkan pendidikan di program D3 Teknik Sipil Politeknik Negeri Sriwijaya dan lulus pada tahun 2005. Pada tahun 2009 menyelesaikan studi di Strata 1 Teknik Sipil Universitas Negeri Sriwijaya. Pada Tahun 2020 peneliti berkesempatan melanjutkan pendidikan Strata 2 Magister Manajemen di Universitas Tridinati Palembang

Saat ini peneliti mengabdikan Aparatur Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Pembatasan Masalah.....	10
1.4. Perumusan Masalah.....	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Kompetensi.....	14
2.1.3 Iklim Organisasi.....	21
2.1.4 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	26
2.1.5 Kinerja.....	30
2.2. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan.....	36
2.3. Kerangka Berpikir.....	40
2.3.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	40
2.3.2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja.....	41

2.3.3. Pengaruh Kompetensi terhadap OCB.....	42
2.3.4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB.....	43
2.3.5. Pengaruh OCB terhadap Kinerja.....	44
2.4. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1. Desain Penelitian.....	46
3.1.1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	46
3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
3.2. Populasi dan Sampel.....	48
3.2.1. Populasi.....	48
3.2.2. Sampel.....	48
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.3.1. Teknik Pengumpulan Data Primer.....	50
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	51
3.4. Instrumen Penelitian.....	51
3.5. Variabel, Definisi Konseptual dan Operasional.....	52
3.5.1. Variabel Kompetensi (X1).....	53
3.5.2. Variabel Iklim Organisasi (X2).....	54
3.5.3. Variabel Kinerja (Z).....	56
3.5.4. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y).....	57
3.6. Teknik Analisis Data.....	60
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.6.2. Analisis SEM (Structural Equation Model).....	61
3.6.3. Membangun Model Analisis Jalur.....	62
3.6.4. Uji Validitas dan Reabilitas.....	62
3.6.5. Evaluasi Asumsi Model Persamaan Struktur (SEM PLS).....	63
3.7. Uji Hipotesis Statistika.....	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1. Hasil Penelitian.....	71
4.1.2. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	71
4.1.3. Profil Responden.....	72
4.1.4. Statistik Deskriptif Data Jawaban Responden.....	76
4.1.5. Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	82
4.1.5. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	105
4.1.6. Uji Hipotesis.....	107
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	111
4.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Dinas Perkim Kabupaten PALI.....	111
4.2.2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Perkim Kabupaten PALI.....	113
4.2.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada Dinas Perkim Kabupaten PALI.....	115
4.2.4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada Dinas Perkim Kabupaten PALI.....	116
4.2.5. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Pada Dinas Perkim Kabupaten PALI.....	118
4.2.6. Pengaruh Kompetensi Pegawai Yang Dimediasi Oleh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Pada Dinas Perkim Kabupaten PALI.....	119
4.2.7. Pengaruh Iklim Organisasi Yang Dimediasi Oleh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Pada Dinas Perkim Kabupaten PALI.....	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN.....	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Realisasi APBD Dinas Perkim Kabupaten PALI.....	3
Tabel 1.2	Capaian Kinerja Bidang Perumahan dan Cipta Karya 2020.....	3
Tabel 1.3	Daftar Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bidang Ilmu Pendidikan.....	5
Tabel 1.4	Daftar Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bidang Ilmu Pendidikan.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1	Rencana Penelitian.....	47
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi (X1).....	54
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi (X2).....	55
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel OCB (Y).....	57
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja (Z).....	59
Tabel 3.6	Parameter Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	65
Tabel 3.7	Evaluasi Model Struktural.....	67
Tabel 3.8	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-stastic.....	69
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 4.3a	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	76
Tabel 4.5	Kategori Jawaban.....	76
Tabel 4.6	Kategori Jawaban Responden.....	77
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Kompetensi.....	77
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Iklim Organisasi.....	78
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	79
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Kinerja.....	81
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Average Variance Extracted.....	82
Tabel 4.12	Nilai Loading Faktor Variabel Penelitian Kompetensi.....	84
Tabel 4.13	Nilai Loading Faktor Variabel Penelitian Iklim Organisasi.....	85
Tabel 4.14	Nilai Loading Faktor Variabel Penelitian OCB.....	86

Tabel 4.15 Nilai Loading Faktor Variabel Penelitian Kinerja.....	87
Tabel 4.16 Nilai Loading Faktor Kompetensi Re Estimasi Tahap 1.....	90
Tabel 4.17 Nilai Loading Faktor Iklim Organisasi Re Estimasi Tahap 1.....	91
Tabel 4.18 Nilai Loading Faktor OCB Re Estimasi Tahap 1.....	92
Tabel 4.19 Nilai Loading Faktor Kinerja Re Estimasi Tahap 1.....	93
Tabel 4.20 Nilai Loading Faktor Kompetensi Re Estimasi Tahap 2.....	95
Tabel 4.21 Nilai Loading Faktor Iklim Organisasi Re Estimasi Tahap 2.....	96
Tabel 4.22 Nilai Loading Faktor OCB Re Estimasi Tahap 2.....	97
Tabel 4.23 Nilai Loading Faktor Kinerja Re Estimasi Tahap 2.....	98
Tabel 4.24 Nilai Loading Faktor Kompetensi Re Estimasi Tahap 2.....	100
Tabel 4.25 Nilai Loading Faktor Iklim Organisasi Re Estimasi Tahap 2.....	100
Tabel 4.26 Nilai Loading Faktor OCB Re Estimasi Tahap 2.....	101
Tabel 4.27 Nilai Loading Faktor Kinerja Re Estimasi Tahap 2.....	101
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Average Variance Extracted (AVE).....	102
Tabel 4.29 Hasil Uji Realibilitas.....	103
Tabel 4.30 R Square.....	105
Tabel 4.31 Uji Kolineritas.....	106
Tabel 4.32 Path Coefficient.....	107
Tabel 4.33 Specific Indirect Effect.....	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	40
Gambar 3.1	Model Analisis Jalur.....	62
Gambar 3.2	Hubungan Jalur Antar Variable dengan menggunakan SmartPLS 3.0.....	68
Gambar 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	73
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	74
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja.....	75
Gambar 4.5	Average Variance Extracted.....	83
Gambar 4.6	Nilai Loading Factor Penelitian.....	88
Gambar 4.7	Hasil Uji Validitas Perhitungan Ulang Tahap 1.....	89
Gambar 4.8	Hasil Uji Validitas Perhitungan Ulang Tahap 2.....	94
Gambar 4.9	Hasil Uji Validitas Perhitungan Ulang Tahap 3.....	99
Gambar 4.10	Average Variance Extracted (AVE).....	102
Gambar 4.11	Cronbach's Alpha.....	104
Gambar 4.12	Composite Realibility.....	104
Gambar 4.13	rho_A.....	104
Gambar 4.14	R Square.....	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kuesioner.....	130
Lampiran 2	Proses Keusioner dengan Google Form dan Tabulasi Hasil Kuesioner.....	138
Lampiran 3	Hasil Olah Data Dengan SmartPLS 3.0.....	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi perubahan zaman saat ini, setiap daerah dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dan turut bersaing dalam meningkatkan pembangunan serta pertumbuhan ekonomi dalam rangka mencapai kesejahteraan bagi masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut maka setiap daerah perlu memiliki penyelenggara organisasi yaitu pemerintah daerah yang mampu untuk terus berkembang menjadi lebih baik, transparan, bertanggung jawab dan demokratis serta memberikan layanan terhadap pemenuhan hak-hak dasar rakyat.

Dalam melaksanakan tujuan pembangunan, pemerintah daerah membutuhkan organisasi perangkat daerah yang mampu berperan aktif dalam hal memenuhi pelayanan hak hak dasar bagi masyarakat baik terhadap pemenuhan kebutuhan akses terhadap kebutuhan sehari hari seperti layanan terhadap akses air minum yang bersih, layanan sanitasi yang aman, kualitas hunian yang layak, kondisi lingkungan permukiman yang bebas dari kumuh serta pemenuhan pelayanan publik yang diwujudkan dengan tersedianya prasarana penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas.

Dalam upaya mencapai kesejahteraan bagi masyarakat salah satu stakeholder yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam pemenuhan hak-hak dasar rakyat di daerah adalah organisasi perangkat daerah yang melaksanakan

tugas bidang pekerjaan umum dan perumahan yang melaksanakan pembangunan dibidang keciptakaryaan dan perumahan rakyat seperti pembangunan infrastruktur air minum, sarana persampahan, air limbah, jalan permukiman, drainase, pemenuhan rumah layak huni sampai kepada pembangunan gedung pemerintahan, sarana prasarana pendidikan, olahraga, kesehatan dan sarana prasarana lainnya.

Sejalan dengan hal tersebut maka berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Nomor 6 Tahun 2016 kewenangan dalam melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana infrastruktur dasar dan infrastruktur pelayanan publik. dijalankan sepenuhnya oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (Perkim). Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Perkim Kabupaten PALI memiliki fungsi sebagai berikut :

1. perumusan kebijakan teknis bidang perumahan, kawasan permukiman, bangunan lingkungan dan penataan ruang
2. pelaksanaan tugas bidang perumahan, kawasan permukiman, bangunan lingkungan dan penataan ruang
3. penyelenggaraan pelayanan umum bidang perumahan, kawasan permukiman, bangunan lingkungan dan penataan ruang
4. pembinaan dan pengembangan bidang perumahan, kawasan permukiman, bangunan lingkungan dan penataan ruang
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

Adapun dalam upaya mencapai pelayanan publik dalam pembangunan dibidang keciptakaryaan dan perumahan anggaran yang dikelola Dinas Perkim dari tahun ke tahun mengalami peningkatan sesuai dengan target yang telah dicanangkan oleh kepala daerah.

Tabel 1.1
Realisasi APBD Dinas Perkim Kabupaten PALI

Tahun Anggaran	Besaran APBD (Rp)	Realisasi APBD
2018	164.005.286.857,00	80,78%
2019	293.935.264.552.00	85,59%
2020	223.691.948.745,00	72,21%

Sumber : Sekretariat Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Adanya penurunan dalam realisasi APBD terjadi disebabkan karena adanya kegiatan kegiatan yang dimasukkan dalam tunda bayar yang dibebankan pada APBD tahun selanjutnya. Selain itu rendahnya capaian fisik yang dinilai oleh PPK (Pejabat Pembuat Komitmen) pada beberapa kegiatan menyebabkan realisasi keuangan terlambat untuk ditagihkan sesuai jadwal yang ditetapkan BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah), sehingga pada beberapa kegiatan harus dibebankan pada tahun anggaran selanjutnya. Adapun dalam pencapaian kinerja sesuai dengan peranan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Bidang Perumahan dan Cipta Karya Tahun 2020

Sektor Pembangunan	Pemerintah Pusat	Sumatera Selatan	Penukal Abab Lematang Ilir
Air Minum	90,21%	80,78%	83,90%
Sanitasi (termasuk persampahan)	79,53%	76,94%	69,64%
Perumahan	59,54%	55,25%	56,12%

Sumber : Susenas BPS 2020

Selain itu akses masyarakat terhadap layanan air minum perpipaan yang bersumber dari PDAM baru sekitar 11,21%. Dalam penanganan permukiman kumuh, kegiatan kegiatan penanganan kawasan permukiman kumuh masih bersifat sporadis. Kegiatan penanganan kumuh masih banyak berfokus pada pembangunan jalan setapak dan saluran air. Adapun upaya untuk penanganan yang terukur belum sepenuhnya dapat dilakukan dikarenakan belum selesainya pendataan permukiman dan belum tersusunnya dokumen dokumen rencana induk atau *masterplan* yang menjadi landasan penanganan permukiman.

Berdasarkan tabel 1.1 dan capaian capaian tersebut dapat diketahui bahwa pencapaian dibidang infrastruktur dasar secara umum masih belum begitu baik. Sehingga berpengaruh pada masih rendahnya indeks pembangunan manusia Kabupaten PALI 64,27% atau masih berada diperingkat ke enam belas dari tujuh belas kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan.

Disektor pembangunan sarana prasarana pemerintahan, sejak terbentuknya Kabupaten PALI pada 2013 sampai dengan tahun 2021 diketahui bahwasanya capaian pembangunan Gedung Negara Kantor Pemerintahan yang ditargetkan pada RPJMD 2016-2021 sebanyak 22 kantor pemerintahan dan gedung negara sampai saat ini baru terealisasi 5 gedung negara. Sehingga cukup berpengaruh pada pelaksanaan pelayanan publik dan kinerja perangkat daerah yang belum optimal. Selain itu dari hasil monitoring evaluasi pada akhir tahun 2021 diketahui bahwasanya realisasi fisik pembangunan infrastruktur banyak yang belum dapat diselesaikan sesuai target seperti pembangunan Gedung Kantor DPRD, Kantor Bupati, Rumah Sakit Umum Daerah dan beberapa proyek infrastruktur permukiman.

Capaian kinerja yang belum maksimal ini cukup banyak dipengaruhi oleh rendahnya pengalaman pegawai negeri sipil pada Dinas Perkim yang sebagian besar didominasi oleh pegawai yang memiliki pengalaman dibawah 5 tahun dalam kegiatan infrastruktur permukiman dan infrastruktur pelayanan publik. Selain itu pegawai yang sudah memiliki sertifikat keahlian baik itu dalam pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa maupun sertifikat keahlian lain seperti pengelola teknis bangunan gedung negara dan sertifikat keahlian lainnya pada Dinas Perkim juga masih terbatas. Sehingga dalam pengelolaan pengadaan barang dan jasa dan pemenuhan standar pelayanan minimal infrastruktur bidang perumahan dan permukiman masih belum optimal yang berakibat pada kualitas dan waktu pelaksanaan yang belum sesuai dengan perencanaan.

Adapun kondisi sumber daya manusia pada Dinas Perkim Kabupaten PALI dapat dilihat pada tabel 1.3 dan 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Daftar Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bidang Ilmu Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Bidang Ilmu Pendidikan					Total
	Teknik	Ekonomi	Komputer	Hukum	Lainnya	
SMA	-	-	-	-	-	2
D3	1	-	1	-	-	2
S1	13	-	-	-	-	13
S2	1	2	-	-	-	3
Total						20

Sumber : Sekretariat Dinas Perkim Kabupaten PALI 2021

Tabel 1.4
Daftar Tenaga Kerja Non PNS Berdasarkan Bidang Ilmu Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Bidang Ilmu Pendidikan					Total
	Teknik	Ekonomi	Komputer	Hukum	Lainnya	
SMA	-	-	-	-	-	24
D3	1	2	2	-	-	5
S1	5	9	5	3	2	24
Total						53

Sumber : Sekretariat Dinas Perkim Kabupaten PALI 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 diketahui bahwa pegawai negeri sipil pada Dinas Perkim berjumlah 20 (dua puluh) orang. Sementara itu tenaga Non PNS yang merupakan pendukung kinerja PNS berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang dari latar belakang pendidikan beragam.

Adapun ditinjau dari sudut pandang organisasi, Dinas Perkim sejak didirikan pada awal tahun 2017 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016, sampai dengan tahun 2021 sudah mengalami perubahan struktur organisasi sebanyak 5 (lima) kali pergantian kepala dinas, perubahan struktur organisasi mulai dari eselon III sampai kepada staf lebih dari 2 (dua) kali setahun yang menyebabkan komitmen pegawai pada organisasi yang rendah, pola organisasi yang kurang tertata, rasa tanggung jawab yang kurang optimal yang menjadikan iklim organisasi menjadi kurang sehat.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada Pasal 17 ayat (2) dinyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

Organisasi pemerintahan daerah dalam hal ini Dinas Perkim pada dasarnya harus mampu menjalankan manajemen yang efektifitas dan efisien. Oleh karenanya organisasi sangat tergantung kepada pelaku-pelaku dari pemerintahan daerah itu sendiri. Penempatan dan pengangkatan pegawai baik PNS maupun Non PNS harus dipenuhi kriteria pokok yaitu berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (*the right man on the rightplace*) atau dalam terminologi disebut dengan kompetensi.

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 *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Kompetensi merupakan faktor utama dalam pelaksanaan tugas dan jabatan yang harus dimiliki oleh pegawai selaku aparatur sipil negara guna melaksanakan setiap pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dan ketrampilan sesuai dengan tujuan dari organisasi (Sedarmayanti 2011).

Berdasarkan teori diatas kompetensi dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Adapun hal tersebut didukung berdasarkan *research gap* dari penelitian Triastuti (2014), penelitian Sarmawa, *et al* (2015), penelitian Andifani, *et al* (2018), penelitian

Priyono, *et al* (2016), penelitian Kartika & Sugiarto (2014) dan penelitian Suhardi (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara menurut penelitian Adianita, *et al* (2017) bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Organisasi yang baik juga bergantung kepada bagaimana suasana kerja dapat berlangsung dengan kondusif dan nyaman. Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga tidak lepas dari adanya pengaruh sehat atau tidaknya iklim kerja pada organisasi berlangsung. Iklim organisasi memainkan peranan secara langsung dalam meningkatkan perilaku dan kinerja dari individu pegawai. Wirawan dalam Triastuti, (2018) mendefinisikan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan teori diatas, iklim organisasi dapat memberi pengaruh kepada kinerja organisasi. Hal ini didukung berdasarkan research gap melalui penelitian Andifani, *et al* (2018), penelitian Bhat & Bashir (2016), penelitian Rahsel (2016), penelitian Purnama (2017), penelitian Setiawan (2017), penelitian Triastuti (2018), penelitian Saleh Lubis (2015) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara menurut penelitian Ningtias & Sunuharyo (2018) iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Selain hal tersebut diatas, dorongan untuk melaksanakan pekerjaan diluar dari tugas yang ditetapkan juga memiliki kontribusi bagi keberlangsungan organisasi dan upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap dan perilaku pegawai yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh

organisasi dalam memberikan pelayanan dengan baik menurut Organ, *et al.* (2006) dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) selain menjadi perilaku sukarela juga menjadi perilaku yang terbentuk dari banyak faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal pembentuk OCB pada karyawan adalah faktor lingkungan. Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi bisa membentuk OCB karyawan dengan cara menciptakan lingkungan atau iklim yang kondusif yang dapat merangsang karyawan untuk menunjukkan OCB (Djati, 2009). Adapun faktor yang mempengaruhi OCB menurut Organ (dalam Priyono, *et al.*, 2016) diantaranya faktor internal yang berasal dari karyawan itu sendiri yaitu kepuasan kerja, komitmen, kompetensi, kepribadian, moral dan motivasi. Sementara faktor external berasal dari karyawan itu sendiri yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan teori diatas, kompetensi dan iklim organisasi maupun kinerja dapat saling memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan research gap hubungan variabel kompetensi dan OCB melalui penelitian Ningsih (2020), penelitian Amalia (2019) menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sementara penelitian Mangindaan, *et al* (2020) menyatakan kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Adapun hubungan iklim organisasi dan OCB melalui penelitian Asari (2017), penelitian Rahmawati, *et al* (2015), penelitian Mahendra & Surya (2017), dan penelitian Farooqui (2012) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Sementara itu hubungan kompetensi atau iklim organisasi terhadap kinerja yang dimediasi OCB melalui penelitian Sarmawa, *et al* (2015) menyatakan kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan OCB, namun OCB sebagai

penghubung tidak mempengaruhi kinerja. Adapun menurut penelitian Adianita, *et al* (2017) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan OCB, sementara OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian Priyono, *et al* (2016) Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang diperkuat oleh mediasi oleh OCB sebagai mediator kompetensi terhadap kinerja. Pada penelitian Soleh Lubis (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan OCB, demikian juga OCB terhadap kinerja, namun OCB sebagai penghubung hanya berperan sebagai variabel intervening parsial. Adapun dalam penelitian Suhardi (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja dan OCB secara langsung, demikian juga OCB berpengaruh signifikan pada kinerja, namun OCB sebagai variabel intervening justru memperlemah kinerja. Sementara itu menurut penelitian Hadi Purnama (2017) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara iklim organisasi dan kinerja. Sementara itu pada penelitian Sri Rahayu dan Novi Yanti (2020) menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB maupun kinerja, sementara saat OCB menjadi variabel intervening iklim organisasi menjadi tidak berpengaruh.

Maka, berdasarkan latar belakang masalah diatas. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah awal yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang belum optimal yang ditandai dengan belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja serta capaian target yang diharapkan,
2. Keterbatasan kompetensi yang disebabkan belum terpenuhinya analisa jabatan yang mampu memberikan arahan terhadap penempatan pegawai sesuai kapasitas dan pengetahuan yang dimiliki,
3. Tingginya volume pekerjaan yang dibebankan belum diimbangi dengan jumlah pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif.
4. Masih ada beberapa pegawai yang sering menolak perintah dan kebijakan karena adanya perbedaan pendapat sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
5. Adanya ego sektoral antara bidang yang terkadang merasa lebih dari yang lain sehingga berdampak kepada sikap pegawai.
6. Tingginya pengaruh dan intervensi dari pihak luar yang berdampak kepada kondisi lingkungan kerja organisasi
7. Masih lemahnya pengawasan yang ada sehingga belum mampu meningkatkan kinerja organisasi.

1.3. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi di atas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening.

1.4. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (Perkim) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) ?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pada Dinas Perkim Kabupaten PALI ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Perkim Kabupaten PALI ?
4. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Perkim Kabupaten PALI ?
5. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pada Dinas Perkim Kabupaten PALI ?
6. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pada Dinas Perkim Kabupaten PALI ?
7. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pada Dinas Perkim Kabupaten PALI ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui memberi pengaruh :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (Perkim) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).
2. Pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkim Kabupaten PALI

3. Pengaruh Kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Dinas Perkim Kabupaten PALI
4. Pengaruh Iklim Kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Dinas Perkim Kabupaten PALI
5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja pegawai Dinas Perkim Kabupaten PALI
6. Pengaruh Kompetensi yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja pegawai Dinas Perkim Kabupaten PALI
7. Pengaruh Iklim Kerja yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja pegawai Dinas Perkim Kabupaten PALI

1.6. Manfaat penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan organisasi perangkat daerah, untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dan juga agar pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya saat ini maupun untuk masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperdalam mengenai masalah pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang khususnya membahas mengenai masalah kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja Dinas Perkim Kabupaten PALI ataupun hubungannya perilaku organisasi dalam hal ini OCB.
3. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis tentang masalah-masalah yang dihadapi oleh pemerintahan khususnya di Dinas Perkim Kabupaten PALI

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky, 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.
- Adianita,AS., Mujanah,S & Candraningrat. 2017. Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan Indomobil Grup di Surabaya. *Journal of Research in Economics and Management*, Vol.17 No.1, Januari-Juni (Semester I) 2017
- Amalia, Novi N. 2019.Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Efektivitas Manajerial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi) Jakarta. *Jurnal STEI Ekonomi*, Vol Xx, No Xx, Oktober 2019
- Andifani, N, S. Marsidin and Subandi, Ahmad 2018. *The Contribution of Professional Competence and Organizational Climate to the Performance of Kindergarten Teacher in Solok City. Advances in Social Science, Education and Humanity Research*, Vol.337, Atlantis Press, 2018
- Asari. 2017. *Effect of Personality, Organizational Climate and Work Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior Teacher. International Journal of Human Capital Management*, Vol.1 (2), December 2017
- Campbell, DT & Fiske, DW. (1959). *Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix*. Northwestern University and ChicagoUniversity. Vol. 56 (2). Hlm. 81-195.
- Chin, W.W. (2010). *How to Write Up and Report PLS Analyses*, Hanbook of Partial Least Squares Concepts, Methods, and Application. Berlin: Springer.
- Dessler, Gary 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan, Jakarta, Indeks
- Drina, Ria Mustikah, Susi sulandari, & Rihandoyo. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang. *Journal Of Public Policy And Management Review*.Volume 3, Nomor 3, Tahun 2014
- Fornell C. Larcker D.F. (1981). *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. Journal of Marketing Research*. Vol. 18 No. 1 Hlm. 39-50.
- Gholami, S., Keykale, M., Tir, M., Ramandi, F., Karimi, M., & Rajaei, R. (2015). Investigating the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior among staff hospital. *European Journal of Biology and Medical Science Research*, 3(3), 54-63.

- Ghozali, Imam, 2007, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS). Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2013, Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta Grafindo Persada.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penferbit Andi.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al. (2011). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). *The Use of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing. New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing* , 20, 277–319.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2011. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Lubis, M. Saleh. 2015. “Pengaruh Iklim organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan. Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi* ,Vol.3, No 2, Mei 2015.
- Mangindaan, B, B. Tewal dan L.O.H. Dotulong . 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1, Januari 2020*
- Mangkunegara, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert – H. Jackson, John, 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ningsih, E. Kurnia. 2020. “Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Iklim organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol.1, No 5, November 2020.
- Organ, Dennis W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.

- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. 10 November 2000. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198. Jakarta
- Poespowardojo, Soerjanto, 1993, Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Prawirosentono, S. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Prihatsanti, Unika dan Ks.Dewi Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip.Vol. 7, No. 1, April 2010*
- Priyono, B.S, E. Soliha, T. Rijanti and Gusman, Ruzi. 2016.*The Influence of Competency and Motivation to Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior as Moderating Variabel. Proceedings-International Confrence of Banking, Accounting, Management and Economics & Call For Person (ICOBAME), October 26-27, 2016, Magelang Indonesia*
- Purnoma, Hadi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis Vol. 6 No. 1, Mei 2017 / ISSN 2252-9993*
- Rahayu, Sri dan Novi Yanti. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel antara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Matua,Vol.2, No.2, Juni 2020*
- Rahmawati, T. Asmony dan D.Suprayetno. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Guru Non PNS SMKN Se-Kabupaten Sumbawa Barat) *Jurnal Magister Manajemen UNRAM. Vol.4 No.3*
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana
- Rizki, Jajang dan Rikha Khoirunnisa 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan PT. Solo Agung Nusantara Sukoharjo). *Retrieved From <http://eprints.uad.ac.id/15044/>*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Sarmawa, IWG, NK. Suryani, dan I.G. Riana. 2015. *Comitment and Competency as an Organizational Citizenship Behavior and Its Effect on the Performance. International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom, Vol.III, Issue I, Januari 2015*
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2006. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir*. UNIKOM
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Edisi Ketiga*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Benefita*, Vol.4 (2), Juli 2019 (296-315)
- Sumarsono. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu.
- Supardi. 2013. *Analisis Statistika Dalam Penelitian*, Edisi Revisi. Jakarta : Change Publication
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keenam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suzana, Anna. 2016. Tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)
- Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 196. Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.