

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi pada Pengaruh Kompetensi dan Modal Psikologi (Psychological Capital) terhadap Kinerja (Studi Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah)

PUJA SULISTYAWAN
e-mail : pujopujas@gmail.com

Diterima 7 Juli 2017; disetujui 10 Agustus 2017

***Abstrac** : This research test to influence the competence and psychological capital of performance with OCB mediation by officers of the BPS the Central Java Province. Hypothesis testing of this research use result of multiple linear regression analysis. The research is done by BPS Kendal Regency, Demak Regency, Semarang Regency and Salatiga City. From the beginning, Sample is used in this research 124 officers, but the questionnaire can be analyzed is turned 114. Base on the result of hypothesis test can be concluded. The first, positively influential competence and significance of Organizational Citizenship Behavior (OCB). The second, Psychological Capital influence by positive way and significance of Organizational Citizenship Behavior (OCB). The third, the performance is not influenced by significant competence. The fourth, the performance is influenced by positive way and significance of Psychological Capital. And the last, Organizational Citizenship Behavior (OCB influence to positive way and significance of performance. In this mediation, the result is OCB variable mediate perfectly (full mediated) the influence competence to performance, but the influence of variable capital psychology on performance in another side more effective directly is not through the OCB.*

Keywords : Competence, Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior (OCB), performance.

PENDAHULUAN

Pada era reformasi birokrasi, aparatur sipil negara sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa dituntut harus memiliki kinerja yang tinggi demi mencapai tujuan nasional bangsa Indonesia. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan melayani masyarakat secara optimal. Oleh karena itu peranan sumber daya aparatur sipil negara dalam

sebuah instansi pemerintah sangat penting. Ditegaskan dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014 pasal 11 ayat (2) tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu: "Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas". Dengan demikian jelaslah bahwa seorang pegawai negeri sipil harus memiliki kinerja yang baik.

Keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2012).

Kinerja sebuah organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan oleh pegawainya. Perilaku karyawan diharapkan tidak hanya berkaitan dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan (*in-role*) namun lebih dari itu juga perilaku yang tidak ditetapkan dalam *job description* organisasi (*ex-role*). Perilaku di luar tanggung jawab formal (*Extra-role Behavior*) juga dikenal sebagai OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi (Organ dkk, 2006).

Perbedaan antara perilaku *in-role* dengan perilaku *extra-role* terletak pada *reward* yang diberikan. Pada *in-role* berkaitan dengan *reward* dan *punishment* (sanksi/hukuman), sedangkan pada *extra-role* umumnya tidak berkaitan dengan *reward*. Jadi tidak ada *reward* atau insentif tambahan yang diterima oleh karyawan yang berperilaku *extra-role* (Marrison, 1994 dalam Novliadi, 2007).

Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompetensi yang dimiliki PNS harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dalam mengantisipasi perubahan inilah diperlukan perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*) untuk bekerja demi kemajuan organisasi, bukan untuk tujuan individu. Agar mampu berkinerja *superior* sebagai wujud dari perilaku ekstra peran (OCB), maka diperlukan dukungan competency (*knowledge, skill, dan attitude*) yang tinggi.

Sejalan dengan tuntutan zaman, pegawai yang memiliki kinerja tinggi juga harus kuat menghadapi

tekanan berat akan persaingan bisnis, memiliki rasa percaya diri, memiliki semangat optimisme, serta memiliki harapan untuk berhasil. Ciri-ciri tersebut didasarkan akan teori *Psychological Capital (PsyCap)* yang disampaikan oleh Luthans. Keempat modal psikologis ini diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat berkinerja secara optimal. Dalam persaingan yang ketat dan lingkungan yang dinamis, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi, di samping tentunya pengelolaan sumberdaya manusia itu sendiri (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Kompetensi adalah syarat mutlak yang menjadi bagian yang tak terpisahkan dari modal manusia, namun modal psikologis perlu diperhatikan sehingga keduanya menjadi modal yang unggul. Organisasi senantiasa perlu melakukan diagnostik modal psikologis pegawai serta mampu mengelolanya secara tepat sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Modal psikologi (*PsyCap*) merupakan konstruksi individu yang positif dan berorientasi pada keberhasilan tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses. Sedangkan *organizational citizenship behavior* (OCB) diklasifikasikan sebagai perilaku positif dalam organisasi, sehingga ada kemungkinan bahwa modal psikologi secara positif berhubungan dengan OCB. Modal psikologi dapat memunculkan perilaku kerja yang diinginkan organisasi baik yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan (*job description*) maupun yang tidak ditetapkan (*extra-role*).

Berdasarkan undang-undang nomor 16 Tahun 1997 tentang statistik, Badan Pusat Statistik (BPS) adalah salah satu lembaga pemerintah non-kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Salah satu tugas pokok BPS adalah menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Adanya keraguan dari pihak luar dalam hal ini pengguna data maupun pengamat tentang data yang dikeluarkan BPS, membuat pertanyaan besar apakah kinerja karyawan BPS telah optimal dalam menyajikan data baik dalam proses pengumpulan sampai dengan publikasi data.

Hasil dari evaluasi yang dilakukan BPS menyimpulkan bahwa tingkat capaian kinerja karya-

wan BPS masih rendah, hal ini dapat terlihat dari hasil survei kepuasan pelanggan yang dilakukan oleh pihak konsultan BPS. Tabel di bawah ini menunjukkan relevansi data BPS dengan kebutuhan pengguna data dalam kurun waktu 2012-2014.

Berdasarkan data empiris dan fenomena diatas, pegawai BPS cenderung menunjukkan kinerja yang belum maksimal. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang kompetensi, modal psikologi, OCB dan kinerja pegawai.

Lebih spesifik penelitian ini memunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap OCB; (2) Bagaimana pengaruh modal psikologisterhadap OCB; (3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja; (4) Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap kinerja; (5) Bagaimana pengaruh OCB terhadap kinerja; (6) Bagaimana OCB memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja; (7) Bagaimana OCB memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja.

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A tahun 2003, pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat Spencer&Spencer (1993) bahwa terdapat tiga komponen utama dari kompetensi yaitu ketrampilan(*skill*), pengetahuan (*knowledge*), perilaku individu (*attitude*).

Menurut Prayitno (2003), standar kompetensi mencakup tiga hal, yaitu yang disingkat dengan

KSA:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu fakta dan angka dibalik aspek teknis.
2. Keterampilan(*skills*), yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit.
3. Sikap (*Attitude*), yaitu yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya.

Dari beberapa pengertian tentang kompetensi yang disampaikan banyak tokoh dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Modal Psikologi. Teori Modal psikologi (*Psychological capital*) dikembangkan oleh Luthans. Dalam buku dan artikelnya, Luthans membagi modal psikologi (PsyCap) menjadi empat sikap positif yang disingkat dengan H.E.R.O. Pertama adalah *Hope* yaitu di mana karyawan memiliki harapan untuk berhasil, kemudian *Self-Efficacy* yaitu karyawan memiliki rasa kepercayaan diri, selanjutnya *Resilency* adalah ketika dihadapkan kepada masalah karyawan memiliki ketabahan dan mampu menghadapi permasalahan tersebut hingga mencapai sukses, dan terakhir adalah *Optimism*, adalah karyawan memiliki suatu pengharapan positif tentang keberhasilan saat ini dan masa depan (Avolio, & Luthans, 2007, dalam Hidayat, et al 2009).

Tabel 1

Relevansi Data BPS Dengan Kebutuhan Pengguna Data				
No (1)	Tahun (2)	Kepentingan (%) (3)	Kinerja (%) (4)	Gap (%) (5)
1	2012	93,84	78,71	15,13
2	2013	91,60	75,10	16,50
3	2014	86,55	76,28	10,27

Sumberdata : Hasil Survei Kepuasan Konsumen (SKK) BPS

Psychological capital memberikan gambaran konseptual yang lebih komprehensif dalam memahami dan mengembangkan aset organisasi, dalam hal ini sumber daya manusia dalam lingkungan kerjanya. Konsep Modal Psikologi (*PsyCap*) dalam level individu bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan kinerja individu. Dalam level organisasi mendorong organisasi memperoleh keuntungan kompetitif melalui investasi / pengembangan kinerja karyawan (Luthans, & Avolio, 2003; Luthans et al, 2006, dalam Avolio & Luthans, 2005).

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pengertian OCB menurut Dwi Hardaningtyas (2007) adalah perilaku yang menggambarkan nilai tambah subyek organisasi dan merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu.

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau *eksplisit* dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mencatat bahwa OCB ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis “kepuasan berdasarkan *performance* (kinerja)”. Selaras dengan pendapat Organ, Smith dan Near mengatakan OCB sebagai perilaku pekerja yang melebihi tugas formalnya dan memberikan kontribusi positif pada keefektifan organisasi. (Kermit W. Kuehn dan Yousef Al-Busaidi, 2002).

Menurut Organ (1988) dan Podsakof & Mac Kenzie (2000), OCB memiliki lima dimensi yang meliputi :

1. *Altruism*, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain, misalnya dengan membantu rekan kerja dalam suatu tugas.
2. *Conscientiousness*, berisi perilaku in-role yang memenuhi tingkat di atas standart minimum yang disyaratkan, seperti bekerja dengan teliti, kehadiran lebih awal, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya.
3. *Civic virtue* yaitu keterlibatan atau partisipasi sukarela dan dukungan terhadap kehidupan politik (sejarah dan perkembangan) organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
4. *Sportmanship* yaitu mengindikasikan perilaku sportif, tidak senang protes, mempunyai perilaku

yang baik, misalnya bekerja tanpa mengeluh.

5. *Courtesy* adalah perilaku sopan santun, suka menghormati orang lain atau seperti meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi bersama orang lain.

Dari beberapa definisi OCB yang disampaikan oleh para pakar OCB adalah perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*) atau perilaku sukarela dari seorang pegawai terhadap organisasinya. Perbedaan yang mendasar antara *in-role* dan *extra-role* adalah pada reward. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan reward dan sanksi (hukuman) sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari reward atau tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima.

Kinerja. Seymour (1991) menyatakan bahwa kinerja sebagai tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Williams & Anderson (1991) serta Mac Kenzie (1999) mengartikan kinerja sebagai suatu gabungan dari *in-role performance* dan *extra-role performance*. *In-role performance* adalah ukuran kinerja yang terkait langsung dengan pekerjaan seseorang, seperti seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan sesuai deskripsi kerja dan hasil yang dia capai. *Extra-role performance* diartikan dengan ukuran perilaku kerja yang bukan bagian deskripsi kerja, tidak terkait dengan penggajian, tapi membuat fungsi organisasi menjadi lebih efektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-

kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Hubungan kompetensi dengan OCB. Kompetensi yang dimiliki PNS harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dalam mengantisipasi perubahan inilah diperlukan perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*) untuk bekerja demi kemajuan organisasi. Agar mampu berkinerja superior sebagai wujud dari perilaku ekstra peran (OCB), maka diperlukan dukungan kompetensi (*knowledge, skill, dan attitude*) yang tinggi. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Uraian di atas sejalan dengan penelitian Ketut Sudarma (2011) dalam Analisis Kesejahteraan berbasis kinerja melalui kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada tenaga administrasi studi kasus pada Universitas Negeri Semarang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap OCB. Selanjutnya penelitian dari Sarmawa, dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sehingga dapat ditarik kesimpulan: H₁ Kompetensi berpengaruh positif terhadap OCB.

Hubungan modal psikologis dengan OCB. Modal psikologi (*PsyCap*) merupakan konstruksi individu yang positif dan berorientasi pada keberhasilan tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), sedangkan *organizational citizenship behavior (OCB)* diklasifikasikan sebagai perilaku positif dalam organisasi. Modal psikologi dapat memunculkan perilaku kerja yang diinginkan organisasi baik yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan (*job description*) maupun yang tidak ditetapkan (*extra-role*). sehingga ada kemungkinan bahwa modal psikologi secara positif berhubungan dengan OCB.

Penelitian Avey, et al (2011) dalam menunjukkan adanya hubungan positif antara modal psikologis dan OCB. Adanya pengaruh positif antar kedua variabel ini juga terlihat dari hasil penelitian Francisca Aully Adestyani, Harlina Nurtjahjanti, Loyd Beal III, et al (2013) melakukan penelitian serupa dengan hasil modal psikologi juga memiliki hubungan yang

positif dengan OCB. Dari uraian di atas dapat ditarik hipotesis H₂ Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap OCB.

Hubungan kompetensi terhadap kinerja. Menurut Wibowo (2012) banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Sedangkan Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Dengan demikian jika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerjanya.

Pernyataan di atas mendukung penelitian dari Ketut Sudarma (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Gusti Ayu Riska Riyanti, I Gde Adnyana Sudibya (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik hipotesis H₃ kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan modal psikologis dengan kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi harus kuat menghadapi tekanan berat akan persaingan bisnis, memiliki rasa percaya diri, memiliki semangat optimis, serta memiliki harapan untuk berhasil. Ciri-ciri tersebut didasarkan akan teori *Psychological Capital (PsyCap)* oleh Luthans. Dengan demikian memungkinkan adanya hubungan positif antara modal psikologis dan kinerja

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Avey, et al (2011) berhasil membuktikan adanya hubungan positif antara modal psikologis dan kinerja. Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja juga diteliti oleh Iwan Hanafi Liwanto, Albert Kurniawan (2015) menghasilkan kesimpulan modal psikologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti di atas maka dapat dirumuskan hipotesis H₄ modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan OCB terhadap kinerja. Organ (1988), mengartikan OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat ditumbuhkan dengan ketentuan peran formal

maupun bentuk rekompensasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki OCB akan bekerja semaksimal mungkin tanpa memikirkan reward atau intensif yang akan diterima sehingga perilaku mereka cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi.

Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Maharani, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB maka kinerjanya juga semakin meningkat. Pada tahun 2011 Ketut Sudarma juga memperkuat pernyataan di atas, penelitiannya membuktikan bahwa OCB berpengaruh terhadap positif dan signifikan kinerja. Dari beberapa penelitian di atas, dapat diambil sebuah hipotesis H_5 OCB berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan kajian pustaka dan hipotesis di atas maka dapat dirumuskan model penelitian pada Gambar I.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah yang bertugas di Kabupaten Kendal, Kabupaten Demak, Kabupaten Semarang dan Kota Salatiga.

Teknik pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel adalah yang sudah berstatus PNS, dengan pendidikan minimal SLTA, dan mempunyai masa kerja 3 tahun ke atas, sehingga dari seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) wilayah populasi yang dapat diambil sebagai sampel sebanyak 124 orang, namun sampel yang mengisi kuesioner dan kembali kepada peneliti untuk bisa dianalisis sejumlah 114 kuesioner.

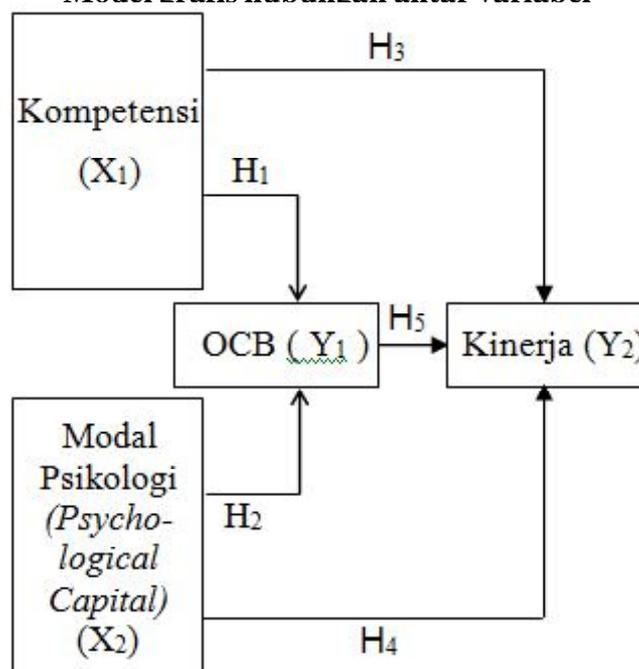
Variabel Penelitian dan Sumber Data.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel dependent dan variabel independent.

1. Variabel dependen (Y)
 - a. Kinerja (Y_2) dengan dimensi *in-role performance* dan *extra-role performance*.
 - b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y_1) yang memiliki dimensi *Altruisme*, *Courtesy*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*.
2. Variabel independent (X)
 - a. Kompetensi (X_1) yang memiliki dimensi ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*).
 - b. Modal psikologi (X_2) dengan dimensi *hope*, *optimism*, *resiliency*, *self-efficacy*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer

Gambar1
Model grafis hubungan antar variabel



diperoleh langsung dari jawaban responden melalui angket atau kuesioner yang disebar peneliti, sedangkan data sekunder diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen yang ada di kantor BPS.

Teknik pengumpulan Data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada responden. Teknis pelaksanaan selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut. Skor jawaban responden untuk kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dalam interval 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 7 (sangat setuju).

Deskripsi Responden. Identitas responden merupakan gambaran keadaan responden yang diambil sebagai responden dalam penelitian. Dari identitas responden sebanyak 114 orang didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 responden (54,4%), mayoritas responden berusia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 41 orang (36,0 %), sebagian besar responden berpendidikan sarjana/ sederajat yaitu mencapai 53 orang (46,5%), sedangkan masa kerja responden didominasi oleh responden yang mempunyai masa kerja lebih dari 15 tahun yaitu sebanyak 57 responden (50 %).

Deskripsi Variabel. Deskripsi variabel digunakan peneliti untuk menyajikan gambaran informasi berkaitan dengan karakteristik data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

Hasil pengukuran terhadap variabel kompetensi didapatkan angka rata-rata jawaban responden adalah sebesar 5,90 berarti responden cenderung memberikan jawaban setuju. Pengukuran terhadap modal psikologi didapatkan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 5,53, dapat disimpulkan bahwa responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator variabel modal psikologi. Hasil pengukuran terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) rata-rata jawaban responden adalah sebesar 5,87, hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator variabel OCB. Pengukuran terhadap variabel kinerja rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 5,80, hal ini berarti bahwa rata-rata setuju dengan pernyataan-pernyataan indikator kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan pengujian instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah item-item pernyataan dalam kuesioner betul-betul merupakan indikator yang signifikan setiap variabelnya. Kriteria uji validitas yaitu nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) yang harus lebih besar dari 0,5 yang artinya kecukupan sampel terpenuhi dan analisa faktor dapat diteruskan, selanjutnya adalah nilai loading faktor (*Component Matrix*) harus lebih besar dari 0,4 sehingga jumlah item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid. Dari hasil uji validitas dalam penelitian ini variabel kompetensi yang memiliki 14 indikator semuanya adalah valid. Variabel modal psikologi yang terdiri dari 16 indikator hasilnya adalah indikator ke 8 tidak valid. Dari 25 indikator OCB, indikator kesebelas tidak valid. Variabel kinerja yang mempunyai 14 indikator semuanya bernilai valid.

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghazali, 2012). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 berarti semua variabel adalah reliabel.

Uji Model dan Uji Hipotesis. Uji model yang digunakan peneliti meliputi uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dan uji F sedangkan uji hipotesis yang digunakan adalah uji t yang nilainya diambil menggunakan analisis regresi linier dengan program *SPSS for window* versi 19.0. Hasil analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel 2.

Uji hipotesis 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini dibuktikan dengan nilai $\beta = 0,291$ dan signifikan t statistik $0,001 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula OCB yang ditimbulkan.

Hasil Uji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa modal psikologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $\beta = 0,500$

dengan signifikan t statistik $0,000 < 0,05$. Hubungan yang positif dan signifikan antara modal psikologi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki arti bahwa semakin baik modal psikologi pegawai maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai, begitu pula sebaliknya semakin rendah modal psikologi pegawai maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Hasil Uji hipotesis 3. Hasil analisis data dalam penelitian ini telah menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kendal, Kabupaten Demak, Kabupaten Semarang dan Kota Salatiga. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan t statistik $0,835 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kenaikan kinerja.

Hasil Uji hipotesis 4. Berdasarkan hasil uji t bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $\beta = 0,329$. Dengan demikian modal psikologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik modal psikologi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Hasil Uji hipotesis 5. Hipotesis 5 dalam penelitian ini adalah OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik. Berdasarkan hasil uji t terlihat bahwa nilai signifikansi t statistik sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $\beta = 0,547$. Artinya semakin baik OCB pegawai maka akan semakin tinggi kinerjanya yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Uji Efek Mediasi. Uji efek mediasi digunakan peneliti untuk menganalisis efektifitas variabel

mediasi dalam memberikan pengaruhnya terhadap variabel dependen dan variabel independen.

Mediasi OCB pada kompetensi dan kinerja. Dari hasil olah data yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) didapatkan hasil bahwa OCB memediasi secara sempurna (*full mediated*) pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal ini berarti pengaruh kompetensi terhadap kinerja lebih efektif melalui OCB.

Mediasi OCB pada modal psikologi dan kinerja. Dari hasil olah data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) didapatkan hasil bahwa pengaruh modal psikologi terhadap kinerja lebih efektif secara langsung tanpa melalui mediasi OCB. Dengan arti lain bahwa variabel OCB tidak mampu memberi tambahan pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kendal, Kabupaten Demak, Kabupaten Semarang dan Kota Salatiga.

SIMPULAN

Kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Badan Pusat Statistik. Perubahan kompetensi adalah searah dengan OCB, artinya adalah apabila kompetensi pegawai baik maka menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga baik.

Modal psikologi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Badan Pusat Statistik. Modal psikologi memiliki pengaruh yang searah terhadap OCB, artinya semakin baik modal psikologis, maka akan

Tabel 2
Hasil Uji regresi linier

Variabel Independen	Variabel Dependen	Uji t	
		β	Sig
(1)	(2)	(3)	(4)
Kompetensi	OCB	0,291	0,001
Modal Psikologi		0,500	0,000
Kompetensi	Kinerja	0,015	0,835
Modal Psikologi		0,329	0,000
OCB		0,547	0,000

semakin baik OCB yang ditimbulkan.

Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak akan memberikan dampak kenaikan kinerja pegawai.

Modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik. Modal psikologi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja, artinya semakin baik modal psikologi, maka akan semakin baik OCB yang dihasilkan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik. Perubahan nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah searah dengan kinerja, artinya adalah setiap terjadi kenaikan OCB maka menyebabkan kenaikan kinerja pegawai.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memediasi secara sempurna (*full mediated*) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada pegawai pada Badan Pusat Statistik, maka dapat diartikan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja lebih efektif melalui mediasi OCB.

Pengaruh modal psikologi terhadap kinerja lebih efektif secara langsung tidak melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), atau dengan arti lain bahwa OCB tidak mampu memberi tambahan pengaruh dalam menjelaskan pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai.

Saran. Penelitian yang akan datang disarankan juga untuk menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data guna melengkapi kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sesungguhnya.

Generalisasi penelitian yang akan datang dapat dilakukan dengan menambah jumlah sampel dan melakukan pengujian empiris untuk jenis organisasi lainnya dan tidak hanya terbatas pada Badan Pusat Statistik.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diluar variabel-variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, karier plateau dan gaya kepemimpinan.

Pada penelitian mendatang peneliti juga disarankan untuk memperdalam penelitian dengan melengkapi kuesioner dengan pertanyaan terbuka, sehingga dapat memperkaya dan mempertajam analisis data penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini hanya dilakukan pada lokasi penelitian yang terbatas yaitu di BPS Kendal, BPS Kabupaten Demak, BPS Kabupaten Semarang dan BPS Kota Salatiga, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk tempat penelitian yang lain. Perlu dilakukan penelitian dengan obyek yang lebih luas atau objek berbeda misalnya perusahaan swasta yang memiliki karakteristik kepegawaian yang berbeda dengan instansi pemerintah.

Variabel penelitian juga terbatas pada aspek individu dari perilaku organisasi. Oleh karena itu agenda penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel aspek kelompok dan aspek sistem organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestyani, F.A & nurtjahjanti, H. (2013). Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Diponegoro.
- Avey, James B., dkk. (2011). *Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance*. *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 22 No. 2.
- Beal III, L., Stavros, J.M., & Cole, M.L. (2013). *Effect of Psychological Capital And Resistance To Change on Organisational Citizenship Behaviour*. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), Art.#1136, 11 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1136>.
- Darsana, Made. (2013). "The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Throuh Organizational Citizenship Behavior". *The International Journal of Management Vol 2 Issue 4*.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi Terhadap

- Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol.6, No.2.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., Utami, H.N. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, Vol.7, No. 1.
- Ghozali, I. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Edisi keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Liwarto, I.H & Kurniawan, Albert. (2015). Hubungan *Psycap* dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol. 14, No. 2.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital Developing : The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Nadi, C., Chan, S., Yuhelmi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap OCB Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Universitas Bung Hatta.
- Nafei, Wageeh. (2015). *Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University*. *International Journal of Business Administration*, Vol. 6, No.2.
- Qiu, X., Yan, X., Lv, Y. (2015). *The Effect of Psychological Capital and Knowledge Sharing on Innovation Performance for Professional Technical Employees*. *Journal of Service Science and Management*, 8, 545-551.
- Riyanti, G.A.R & Sudibya, I.G.A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap kinerja Pada RSUD Dharma Usadha. Universitas Udayana.
- Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah. (2014). Pengaruh kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 3, No. 1.
- Sanjaya, I.K.E & Indrawati, A.D (2014). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata. Bali. Indonesia.
- Sarmawa, I.W.G., Suryani. N.K., Riana. I.G. (2015). *Commitment And Competency As An Organizational Citizenship Behavior Predictor and Its Effect on The Performance*. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Vol. III, (1).
- Sudarma, Ketut. (2011). Analisis Kesejahteraan Berbasis kinerja Melalui kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Tenaga Administrasi Studi Kasus pada Universitas Negeri Semarang (UNNES). *Dinamika Sosial Ekonomi*. Volume 7 Nomor 1.
- Suifan, T. S. (2016). *The Impact Of Organizational Climate and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Business and Management*, Vol 11, No.1.