

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KERJA, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT DAN PROFESSIONAL COMMITMENT TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA
PERANGKAT DESA DI KECAMATAN
AMBAL KABUPATEN KEBUMEN**

Suhartono

Program Studi Manajemen S1

Stie Putra Bangsa

sanjanihartono66@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal Kabupaten Kebumen, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden 79 perangkat desa di Kecamatan Ambal. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal Kabupaten Kebumen. (2) *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal Kabupaten Kebumen. (3) *professional commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal Kabupaten Kebumen. (4) kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: kompetensi kerja, organizational commitment, professional commitment, OCB

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work competency, organizational commitment, and professional commitment on organizational citizenship behavior in the village apparatus in Ambal Subdistrict, Kebumen Regency, both partially and simultaneously. This study is a survey research with 79 village respondents in Ambal District. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which has previously been tested for prerequisite analysis including normality, multicollinearity, and heterocedasticity.

After analyzing the data, the following results and conclusions are obtained: (1) work competence has a significant effect on organizational citizenship behavior in the village apparatus in Ambal District, Kebumen Regency. (2) organizational commitment has a significant effect on organizational citizenship behavior in the village apparatus in Ambal District, Kebumen Regency. (3) professional commitment has a significant effect on organizational citizenship behavior in the village apparatus in Ambal District, Kebumen Regency. (4) work competency, organizational commitment, and professional commitment have a significant effect on organizational citizenship behavior in the village apparatus in Ambal District, Kebumen Regency.

Keywords: work competency, organizational commitment, professional commitment, OCB

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan daerah saat ini menggunakan asas otonomi daerah. Menurut Pilliang dkk. (2015: 45) otonomi daerah membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi daerah untuk mengaktualisasikan segala potensi terbaiknya secara optimal melalui pemberdayaan dan pengembangan daerah. Guna mengimplentasikan konsep dan tujuan otonomi daerah di lapangan, maka penyelenggara negara di daerah termasuk pemerintah desa dituntut untuk dapat memberdayakan semua potensi daerah yang dimilikinya guna meningkatkan kemakmuran rakyat.

Pasal 1 Ayat (43) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik Indonesia. Guna dapat mengemban amanat undang-undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah memerlukan dukungan aparatur pemerintah desa yang tangguh dan profesional.

Aparatur pemerintahan desa merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan desa yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya dan berhasil guna. Untuk itu aparatur desa yang merupakan sumber daya manusia di pemerintah desa harus dapat bekerja secara maksimal. Menurut Mondy & Noe (2016: 53), sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset terpenting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja. Keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi kerja dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi kerja untuk mencapai tujuan kerjanya.

Menurut Robbins dan Coulter (2016: 170), dalam ranah manajemen sumberdaya manusia, dikenal istilah *organizational citizenship behaviour*. Istilah *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi. Karyawan sering dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya. Mereka harus senantiasa berhadapan dengan berbagai tugas yang sifatnya mendesak dan dituntut untuk segera diselesaikan. Mereka dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti yang ada pada perspektif bekerja atau bekerja hanya sesuai dengan tugas-tugas resminya

saja (*intra-role*), tetapi mereka diharapkan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan dalam tugasnya (*extra-role*). Perilaku kerja *extra-role* tersebut sering disebut pula sebagai *organizational citizenship behaviour*. *Organizational citizenship behaviour* merupakan suatu perilaku kerja yang bekerja tidak hanya pada apa yang menjadi tugasnya (*in-role*) tapi juga bekerja yang tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal (*beyond the job*). *Organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formulanya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi.

Organizational citizenship behaviour sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi kerja, termasuk organisasi kerja di pemerintahan desa. aparatur pemerintahan desa yang yang memberi kontribusi pada keefektifan kerja pemerintahan desa dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka merupakan aset bagi pemerintahan desa tersebut. Pemerintahan desa membutuhkan aparatur desa yang sanggup melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan (Indragiri, 2016: 76).

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa, dalam bidang pemerintahan, setiap pemerintahan desa dipimpin oleh seorang kepala desa dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Sebagai sumber daya manusia utama di pemerintahan desa, maka perangkat desa dituntut bekerja dengan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kabupaten Kebumen merupakan kabupaten yang terletak di bagian selatan Provinsi Jawa Tengah yang berbatasan dengan Kabupaten Purworejo di sebelah Timur, Samudera Hindia di sebelah Selatan, Kabupaten Cilacap dan Banyumas di sebelah Barat, serta Kabupaten Wonosobo dan Banjarnegara di sebelah Utara. Secara geografis Kabupaten Kebumen terletak pada 7°27' – 7°50' Lintang Selatan dan 109°22' – 109°50' Bujur Timur. Luas wilayah kabupaten Kebumen sebesar 128.111,50 hektar atau 1.281,115 km² dengan kondisi sebagian besar wilayahnya merupakan dataran rendah dan beberapa wilayahnya merupakan daerah pantai dan perbukitan (Profil Kabupaten Kebumen, 2017).

Secara administratif wilayah Kabupaten Kebumen terbagi menjadi 35 kecamatan, salah satu diantaranya adalah Kecamatan Ambal. Kecamatan Ambal terletak di sebelah tenggara pusat Kota Kebumen dengan luas wilayahnya 62,41 km², dengan jumlah penduduk 55.160 jiwa yang terdistribusi di 32 desa. Saat ini terdapat 373 perangkat desa di wilayah Kecamatan Ambal Kabupaten Kebumen, yang terdistribusi dalam 32 desa.

Jumlah perangkat desa di masing-masing pemerintahan desa wilayah Kecamatan Ambal berkisar 11-13 orang, yang secara keseluruhan berjumlah 377

orang. Mayoritas desa memiliki 12 perangkat (19 desa), sisanya 11 perangkat (10 desa), dan 13 perangkat (3 desa). Desa yang memiliki 13 perangkat adalah Desa Banjarsari, Pasarsenen, dan Prasutan.

Sebagai sumber daya manusia utama di pemerintahan desa, perangkat desa dituntut bekerja maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (misalnya pembuatan surat keterangan pindah, surat pengantar SKCK, surat keterangan tidak mampu, surat keterangan lahir, surat keterangan domisili, surat keterangan usaha), bahkan dalam bekerja dituntut untuk mempunyai sifat *extra-role*, dengan bekerja melebihi kewajibannya. Perilaku perangkat desa harus senantiasa mengacu pada *organizational citizenship behaviour*, namun demikian fenomena di lapangan ternyata belum sepenuhnya selaras dengan apa yang seharusnya dilakukan. Hasil pengamatan pendahuluan di beberapa kantor desa wilayah Kecamatan Ambal (Kantor Desa Peneket, Sidoluhur, Kaibon) menunjukkan masih banyaknya perilaku kerja perangkat desa yang jauh dari nilai-nilai *organizational citizenship behaviour*, misalnya kurangnya kesadaran sebagian perangkat desa untuk saling membantu dalam bekerja, mereka hanya berfokus pada penyelesaian pekerjaannya sendiri tanpa adanya keinginan untuk membantu rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan kerja.

Kondisi tersebut di atas mengindikasikan gambaran sementara perilaku kerja sebagian perangkat desa Kecamatan Ambal yang kurang mempunyai sifat *extra-role*, dengan bekerja melebihi kewajibannya. Nilai-nilai *organizational citizenship behaviour* kurang dijalankan oleh perangkat desa di wilayah tersebut. Hal ini dimungkinkan disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment*.

Menurut Wibowo (2011: 325) kompetensi kerja merupakan kemampuan atau kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Fenomena di lapangan menunjukkan masih banyaknya perangkat desa di wilayah Kecamatan Ambal yang kompetensi kerjanya tidak memadai sehingga kinerjanya tidak maksimal, misalnya kurang memiliki pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dimungkinkan mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal, seperti salah satu temuan hasil penelitian Rahmani (2015) bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perawat di Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru.

Menurut Spector dalam Sudarmanto (2011: 123), *organizational commitment* atau komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku kerja seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa keterikatan dirinya dengan pekerjaan yang ditanganinya, serta adanya keinginan yang kuat dalam dirinya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi

kerjanya, yang ditunjukkan dengan cara menjalankan tugas dengan rasa tanggung jawab, disiplin, serta ada kemauan untuk meningkatkan prestasi kerja. Fenomena di lapangan menunjukkan masih banyaknya perangkat desa di wilayah Kecamatan Ambal yang kurang memiliki *organizational commitment* atau komitmen organisasinya rendah, misalnya kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kurangnya kemauan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini dimungkinkan mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal, seperti salah satu temuan hasil penelitian Azan (2015) bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru.

Menurut Lhutan (2012) *professional commitment* merupakan dedikasi atau loyalitas seorang karyawan untuk berkarir jangka panjang dalam profesi kerjanya. Fenomena di lapangan menunjukkan masih banyaknya perangkat desa di wilayah Kecamatan Ambal yang kurang memiliki *professional commitment*, misalnya kurangnya dedikasi dan loyalitas untuk berkarir jangka panjang dalam profesi kerjanya sebagai perangkat desa di kantor. Hal ini dimungkinkan mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal, seperti salah satu temuan hasil penelitian Azan (2015) bahwa *professional commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru.

Beberapa uraian tersebut di atas menyebabkan perlunya diadakan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja, *Organizational Commitment*, dan *Professional Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Perangkat Desa di Kecamatan Ambal Kabupaten Kebumen.”

METODE

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja (X1) adalah kemampuan atau kecakapan perangkat desa Kecamatan Ambal untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner melalui indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*).
- b. Pemahaman (*understanding*).
- c. Kemampuan (*skill*).
- d. Nilai (*value*).
- e. Sikap (*attitude*).
- f. Minat (*interest*).

Organizational Commitment

Organizational commitment (X2) adalah sikap atau perilaku kerja perangkat desa Kecamatan Ambal yang menunjukkan adanya rasa keterikatan dirinya dengan pekerjaan yang ditanganinya, serta adanya keinginan yang kuat dalam dirinya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi kerjanya. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner melalui indikator sebagai berikut:

- Tanggung jawab kerja.
- Kedisiplinan kerja.
- Kemauan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- Kepedulian terhadap perusahaan.
- Keterikatan emosional dengan perusahaan.
- Kecintaan terhadap perusahaan.
- Kebanggaan menjadi karyawan perusahaan

Professional commitment

Professional commitment (X3) adalah dedikasi atau loyalitas perangkat desa Kecamatan Ambal untuk berkarir jangka panjang dalam profesi kerjanya. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner melalui indikator sebagai berikut:

- Identifikasi
- Keterlibatan
- Loyalitas atau kesetiaan

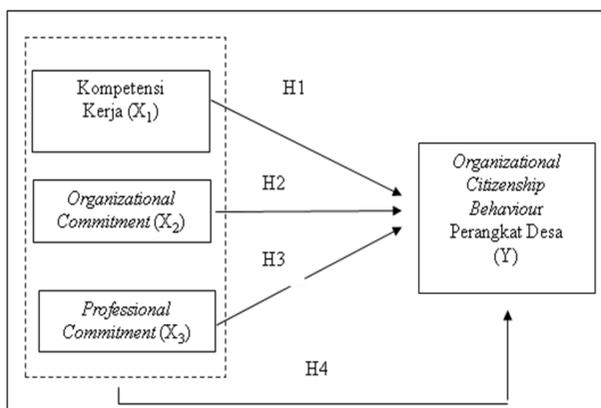
Organizational citizenship behaviour

Organizational citizenship behaviour (Y) adalah perilaku kerja perangkat desa Kecamatan Ambal yang melebihi tugas formalnya, yang dapat memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi kerja. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner melalui indikator sebagai berikut:

- Altruism
- Civic virtue
- Conscientiousness
- Courtesy
- Sportsmanship

Model Empiris.

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

Hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H (1): terdapat pengaruh dari kompetensi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal.
- H (2): terdapat pengaruh dari *organizational commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal
- H (3): terdapat pengaruh dari *professional commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal
- H (4): terdapat pengaruh secara simultan dari

kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal.

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* di Kecamatan Ambal. Subjek penelitiannya adalah perangkat desa di Kecamatan Ambal

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode teknik *proportionale random sampling* jumlah yang diambil adalah 79 perangkat.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 21.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *level ofsignificance* 95% maka dasar analisisnya (Ghozali,2009:49). Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai rhitung > r tabel ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid. Maka diperoleh r tabel = 0,220 dari 79 responden.

Tabel 1 Hasil Uji validitas

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	6	Signifikan	Valid
X2	7	Signifikan	Valid
X3	3	Signifikan	Valid
Y	5	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kompetensi kerja, *organizational commitment*, *professional commitment* dan OCB seluruhnya VALID.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Γ_{kritis}	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi kerja (X1)	0,603	0,60	Reliabel
Organizational commitment (X2)	0,606	0,60	Reliabel
Professional commitment (X3)	0,640	0,60	Reliabel
OCB (Y)	0,613	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Γ_{kritis} (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

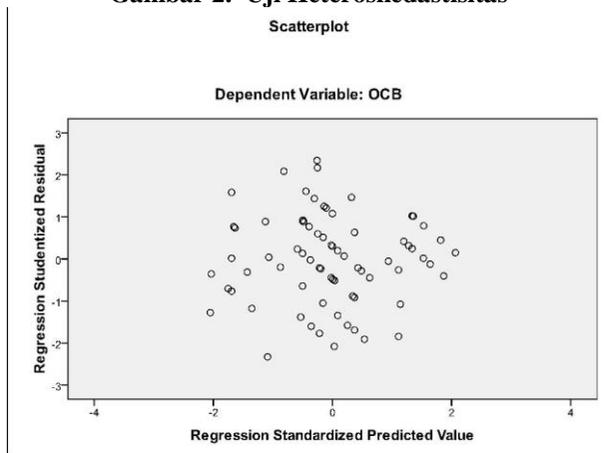
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi kerja (X1)	0,810	1,234
<i>Organizational commitment</i> (X2)	0,922	1,084
<i>Professional commitment</i> (X3)	0,868	1,152

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



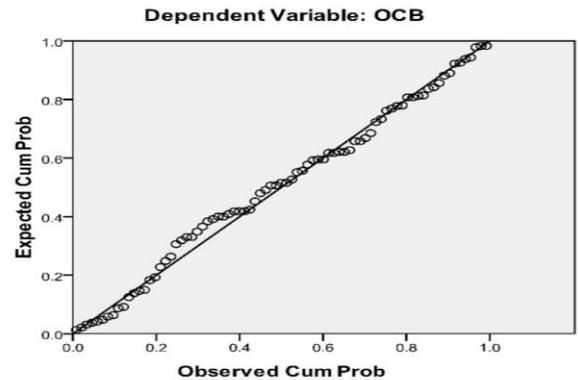
Berdasarkan gambar 2 dan gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan

tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar IV-4 dan gambar IV-5 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t Coefficients

No.	Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Signifikansi	Keterangan
1.	Kompetensi kerja (X1)	4,900	2,000	0,000	Berpengaruh
2.	<i>Organizational commitment</i> (X2)	4,470	2,000	0,000	Berpengaruh
3.	<i>Professional commitment</i> (X3)	4,284	2,000	0,000	Berpengaruh

Tabel IV-13 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai **t1 = 4,900** dengan signifikansi = **0,000**, **t2 = 4,470** dengan nilai signifikansi = **0,000**, **t3 = 4,284** dengan nilai signifikansi = **0,000**, dan nilai **ttabel = 2,000**.

Uji simultan F

Tabel 5 Ringkasan Hasil Uji F simultan Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	188,077	3	62,692	36,517	0,000 ^a
Residual	128,758	75	1,717		
Total	316,835	78			

Predictors: (Constant), *Professional commitment*, *Organizational commitment*, Kompetensi kerja
Dependent Variable: OCB

Tabel IV-14 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai Fhitung sebesar **36,517** dengan signifikansi **0,000**. Perolehan nilai Fhitung = **36,517**

ternyata lebih besar dibandingkan Ftabel (2,74), maka hipotesis kerja 4 (H4) diterima, yang berarti secara bersama-sama kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal.

Uji koefisien determinasi

Tabel 6. Uji koefisien determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,770	0,594	0,577	1,310

Predictors: (Constant), *Professional commitment*, *Organizational commitment*, Kompetensi kerja

Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil Tabel 15. hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 1 sebesar 0,577 artinya sebesar 57,7% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel *Professional commitment*, *Organizational commitment*, Kompetensi kerja sedangkan sebesar 42,3% (100% - 57,7%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 7

Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-4,586	2,066
Kompetensi kerja	0,441	0,090
¹ <i>Organizational commitment</i>	0,305	0,068
<i>Professional commitment</i>	0,529	0,124

Berdasarkan perolehan nilai-nilai pada tabel tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = -4,586 + 0,441 X_1 + 0,305 X_2 + 0,529 X_3 + e.$$

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal, artinya semakin tinggi kompetensi kerja perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai thitung (t_1) = 4,900 untuk variabel kompetensi kerja (X_1) lebih besar dari t tabel (2,000), dengan nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis kerja 1 (H1) diterima. Ditemukannya pengaruh signifikan dari kompetensi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di

Kecamatan Ambal menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kompetensi kerja dengan variabel *organizational citizenship behaviour* perangkat desa telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknyalah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah kompetensi kerja perangkat desa. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal dapat diupayakan melalui peningkatan kompetensi kerja perangkat desa.

2. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal, artinya semakin tinggi *organizational commitment* perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai thitung (t_2) = 4,470 untuk variabel *organizational commitment* (X_1) lebih besar dari t tabel (2,000), dengan nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis kerja 2 (H2) diterima..

Ditemukannya pengaruh positif dari *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel *organizational commitment* dengan variabel *organizational citizenship behaviour* perangkat desa telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknyalah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah *organizational commitment* perangkat desa. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal dapat diupayakan melalui peningkatan *organizational commitment* perangkat desa.

3. Pengaruh *Professional Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *professional commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship*

behaviour perangkat desa di Kecamatan Ambal, artinya semakin tinggi *professional commitment* dirasakan perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*-nya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai thitung (t_3) = **4,284** untuk variabel *professional commitment* (X3) ternyata lebih besar dibandingkan t tabel (**2,000**), begitu pula nilai signifikansinya (**0,000**) lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis kerja 3 (**H3**) diterima.

Ditemukannya pengaruh signifikan dari *professional commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel *professional commitment* dengan variabel *organizational citizenship behaviour* perangkat desa telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah *professional commitment*. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal dapat diupayakan melalui peningkatan *professional commitment*.

4. Pengaruh Kompetensi Kerja, *Organizational Commitment* dan *Professional Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai Fhitung sebesar **36,517** dengan signifikansi **0,000**. Perolehan nilai F hitung = **36,517** lebih besar dari F tabel (**2,74**), maka hipotesis kerja 4 (**H4**) diterima, yang berarti secara bersama-sama kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa Kecamatan Ambal. Hasil penelitian juga menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,594$, berarti variabel kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar **59,40** persen terhadap perubahan (naik turunnya) *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar **40,60**

persen. Ditemukannya pengaruh dari kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal baik secara parsial maupun simultan, menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* dengan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment*. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal dapat diupayakan melalui peningkatan kompetensi kerja, *organizational commitment* perangkat desa, serta *professional commitment* perangkat desa.

Selanjutnya dengan ditemukannya jumlah pengaruh sebesar **59,40** persen dari variabel kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal, maka implikasi teoritiknya adalah bahwa *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal masih dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti sebesar **40,60** persen. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah perlunya mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* perangkat desa Kecamatan Ambal, selain faktor kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment*, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala desa, atau lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perangkat desa di Kecamatan Ambal Kebumen ($p=0,000$), artinya semakin tinggi kompetensi kerja perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*-nya.

2. *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal Kebumen ($p=0,001$), artinya semakin tinggi *organizational commitment* perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya.
3. *Professional commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal Kebumen ($p=0,001$), artinya semakin tinggi *professional commitment* perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya.
4. Kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Ambal ($p=0,000$), artinya semakin tinggi kompetensi kerja, *organizational commitment*, dan *professional commitment* perangkat desa akan berdampak pada kenaikan *organizational citizenship behaviour*nya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi
 - a) Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* oleh karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan tingkat Kompetensi Kerja dari para perangkat, hal ini bertujuan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* perangkat desa.
 - b) Bagi pihak instansi harus mampu menjaga *Organizational Commitment* (komitmen organisasi) perangkat desa yang merupakan salah satu bagian penting dari sebuah Organisasi karena berhubungan langsung dengan emosional yang bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi
 - c) *Professional Commitment* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients B* sebesar 0,529, oleh karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan *Professional Commitment* dari para perangkat, hal ini bertujuan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* perangkat desa.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a) Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik lagi .
 - b) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* perangkat desa, misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala desa, atau lingkungan kerja .

DAFTAR PUSTAKA

- Azghifari. (2014). *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arifiyanto, Tommy Viana, 2014. *Analisis Pengaruh Antara Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Swalayan Hardjono di Baturetno*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azan, P.G. (2015). *Pengaruh Organizational Commitment dan Professional Commitment terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru.
- Ghozali, I. (2014). *Analisis Multivariat Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior*. New York: 7th ed, McGraw-Hill.
- Mas'ud, F. (2012). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mondy, R. W. & Noe Robert M. (2016). *Human Resource Management (Terjemahan Sudarmanto)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa.
- Pilliang, I.J. dkk. (2015). *Otonomi Daerah Evaluasi & Proyeksi*. Jakarta: Divisi Kajian Demokrasi Lokal Yayasan Harkat Bangsa.
- Rahman. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru.
- Robbins, S.P. dan M. Coulter. (2016) *Manajemen, (terj.) T. Hermaya dan Harry Slamet*. Jakarta: Indeks.
- Santoso. (2015). *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Alex Media Komputindo Gramedia.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2015). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Umar, N. (2011).

Manajemen Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: Andi Offset.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun
2014 tentang Pemerintahan Daerah.
Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Raja
Grafindo Persada
Widowati, T.D. (2016).
Pengaruh Professionalisme, Budaya

*Organisasi, Pengembangan Karir, dan
Komitmen Organisasi terhadap
Organizational Citizenship Behaviour.*
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Slamet Riyadi
Surakarta.