

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA DINAS
PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT THE EDUCATION OFFICE IN THE
PROVINCE OF NORTH SULAWESI*

Oleh :

Elka E. Wongkar¹
Victor P.K. Lengkong²
Lucky O.H. Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹elkhaerlenaa@yahoo.com

²kanakaisar@yahoo.com

³luckydotulong@yahoo.com

Abstrak : Dalam setiap organisasi pasti memiliki orang atau sumber daya manusia didalamnya, dimana sumber daya manusia yang memiliki perilaku *extra role* yang baik merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat beroperasi dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut atau tidak. Untuk mencapai tujuan organisasi bersama tentunya dibutuhkan pemimpin yang dapat diteladani dan juga suasana kerja yang baik antar karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 152 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Secara parsial kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Pimpinan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya mempertahankan kepemimpinan secara transformasional yang baik sehingga dapat menjadi teladan bagi karyawan serta tetap menjaga suasana kerja atau iklim organisasi untuk memacu perilaku *extra role* dari karyawan.

Kata Kunci: *kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan organizational citizenship behavior.*

Abstract : In every organization must have people or human resources in it, where human resources who have good *extra role behavior* are important elements in determining whether an organization can operate effectively and efficiently to achieve the goals of the organization or not. To achieve the goals of a shared organization, it is of course needed an exemplary leader and a good working atmosphere between employees. The purpose of this study is to find out whether transformational leadership and organizational climate affect organizational citizenship behavior (OCB). The research method used in this study is associative. Data collection techniques using questionnaires. The population in this research is employees of the the education office in the province of north sulawesi. The number of samples used was 152 employees with *proportional random sampling* technique. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that simultaneously transformational leadership and organizational climate had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Partially transformational leadership and organizational climate have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). The leadership of the education office in the province of north sulawesi should maintain a transformational leadership that is good so that it can be a role model for employees as well as maintaining a work atmosphere or organizational climate to spur extra employee role behavior.

Keywords: *transformational leadership, organizational climate, and organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Diera abad 21 sekarang ini paradigma kepemimpinan transformasional telah dengan cepat menjadi pilihan bagi riset terkini dan penerapan teori kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada perubahan dan mengilhami pengikut untuk mendorong umatnya berkomitmen untuk berbagi visi dan pencapaian bagi suatu organisasi atau unit, menantang mereka untuk inovatif memecahkan persoalan para pengikut dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pembinaan, pendampingan dan penyediaan kedua tantangan dan dukungan (Bass dan Riggo, 2006 dalam Arokiasamy *et al.*, 2016).

Iklm organisasi adalah persepsi umum anggota organisasi yang terkena struktur organisasi yang sama. Iklm organisasi merupakan persepsi subjektif kajian yang berkaitan dengan fisik, tujuan lingkungan, aplikasi dan kondisi organisasi. Perubahan iklim organisasi membawa pengaruh kuat, dimana perubahan organisasi yang lebih baik mengarah pada kemampuan anggota organisasi dapat bekerja sebagai *team work*.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah orang-orang dengan perilaku yang membantu untuk mempromosikan secara efektif fungsi suatu organisasi (Organ, 1988a dalam Lim dan Loosemore, 2016) dan sangat penting karena mereka merupakan kunci yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Podsakoff *et al.*, 1997 dalam Lim dan Loosemore, 2016). *Organizational citizenship behavior* mengacu kepada perilaku seorang individu yang memberikan dampak positif kepada organisasinya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA**Kepemimpinan Transformasional**

Robbins dan Judge (2015:261) mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Napitupulu (2018), yaitu: 1) pengaruh ideal, 2) motivasi inspirasional, 3) simulasi intelektual, 4) pertimbangan individual.

Iklim Organisasi

Wirawan (2007:121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Indikator dari iklim organisasi menurut Greenberg dan Baron dalam Vivi dan Rorlen (2007), yaitu: 1) kepercayaan, 2) kejujuran, 3) pengambilan keputusan bersama, 4) komunikasi, 5) fleksibilitas/otonomi, dan 6) resiko pekerjaan.

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Robbins dan Judge (2008:40) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* adalah sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Indikator dari *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Moorman dan Blakely (1995) dalam Higgins (2015), yaitu: 1) *interpersonal helping*, 2) *individual initiative*, 3) *personal industry*, dan 4) *loyal boosterism*.

Penelitian Terdahulu

Takaheghesang, Lengkong dan Sendow (2016) mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap *organiozational citizenship behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (PERSERO) Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sedangkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pemberdayaan psikologis berpengaruh negative terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

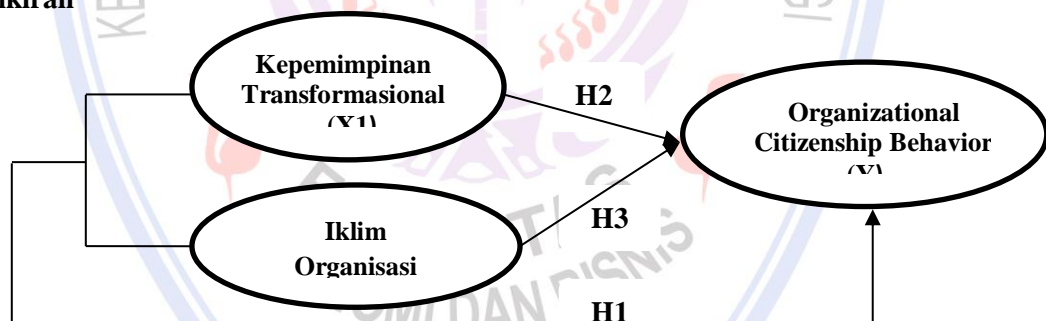
Mahendra dan Surya (2017) mengenai pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Amri, Abidin dan Nurmawati (2017) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan iklim kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Kantor Dukcapil Kota Mataram). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui iklim organisasi.

Boamah *et al.* (2017) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan hasil keselamatan pasien. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap pemberdayaan di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja perawat dan menurunkan frekuensi hasil pasien yang merugikan. Selanjutnya, kepuasan kerja terkait dengan efek samping yang lebih rendah.

Akbaba dan Altindag (2016) mengenai pengaruh *reengineering*, iklim organisasi dan modal psikologis terhadap kinerja perusahaan. Hasil studi literatur tentang rekayasa ulang, iklim organisasi, dan modal psikologis sejauh mana dan bagaimana hal ini memengaruhi kinerja mereka telah ditargetkan. Sisi Anatolia Istanbul yang beroperasi pada bisnis keluarga skala kecil, menengah dan besar untuk karyawan mereka menyelesaikan kuesioner dari 64 pertanyaan. 310 survei diperhitungkan secara total.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori dan kajian empiris

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- H2: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- H3: Diduga iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), demikian pula iklim organisasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian diadakan penelitian pada objek penelitian agar dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya variabel-variabel yang ada terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan kita mengetahui seberapa besar

pengaruhnya, diharapkan agar pembaharuan secara berkesinambungan untuk kepentingan instansi guna tercapai tujuan bersama agar supaya dilakukan dengan tepat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berlokasi di jalan Dr. Sam Ratulangi No. 35.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 268.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel yang di pakai yaitu bersifat *proportional random sampling*. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah (Arikunto, 2012). Dengan melihat table Isaac Michael berdasarkan jumlah populasi dengan tingkat kesalahan 0,5% maka jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 152 karyawan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *primer* dan data *sekunder*. Data *primer* adalah data yang didapat secara langsung melalui kuisioner yang disusun. Data *sekunder* adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat melalui instansi terkait.

Dalam pelaksanaanya, data *primer* diperoleh dari seluruh karyawan yang di jadikan sampel ada di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, berdasarkan kuisioner mengenai kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Data *sekunder* diperoleh dari kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kuisioner (angket). Penggunaan kuisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data dari responden yaitu karyawan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, mengenai variabel-variabel yang akan diukur dan di teliti melalui seperangkat pernyataan atau tertulis yang nantinya akan dijawab oleh responden.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gibson *et al.* (2006) dalam Nugroho (2014) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional itu adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi.

Iklim Organisasi (X2)

Luthans dalam Unika dan Sari (2010) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Lim dan Loosemore (2016) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah orang-orang dengan perilaku yang membantu untuk mempromosikan secara efektif fungsi suatu organisasi dan sangat penting karena mereka merupakan kunci yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Teknik Analisis

Data yang di peroleh dari responden melalui kuisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika. Kemudian akan di analisis dengan metode analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012:126). Berdasarkan uraian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), iklim organisasi (X2) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a : konstanta

b1,b2 : Koefisien regresi

X1 : Kepemimpinan Transformasional

X2 : Iklim Organisasi

e : Standard Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Item	Koefisien Pearson Correlation	Nilai Signifikansi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1.1	0,552	0,000	Valid	0,877	Realibel
	X1.1.2	0,569	0,000	Valid		
	X1.1.3	0,565	0,000	Valid		
	X1.2.1	0,610	0,000	Valid		
	X1.2.2	0,727	0,000	Valid		
	X1.2.3	0,708	0,000	Valid		
	X1.3.1	0,718	0,000	Valid		
	X1.3.2	0,713	0,000	Valid		
	X1.3.3	0,724	0,000	Valid		
	X1.4.1	0,637	0,000	Valid		
	X1.4.2	0,702	0,000	Valid		
	X1.4.3	0,660	0,000	Valid		
	Iklim Organisasi (X2)	X2.1.1	0,809	0,000		
X2.1.2		0,444	0,000	Valid		
X2.1.3		0,508	0,000	Valid		
X2.2.1		0,761	0,000	Valid		
X2.2.2		0,761	0,000	Valid		
X2.2.3		0,688	0,000	Valid		
X2.3.1		0,809	0,000	Valid		
X2.3.2		0,346	0,000	Valid		
X2.3.3		0,365	0,000	Valid		
X2.4.1		0,347	0,000	Valid		
X2.4.2		0,375	0,000	Valid		
X2.4.3		0,365	0,000	Valid		
X2.5.1		0,389	0,000	Valid		

	X2.5.2	0,310	0,000	Valid		
	X2.5.3	0,688	0,000	Valid		
	X2.6.1	0,346	0,000	Valid		
	X2.6.2	0,371	0,000	Valid		
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Y.1.1	0,520	0,000	Valid	0,746	Realibel
	Y.1.2	0,488	0,000	Valid		
	Y.1.3	0,546	0,000	Valid		
	Y.2.1	0,623	0,000	Valid		
	Y.2.2	0,365	0,000	Valid		
	Y.2.3	0,560	0,000	Valid		
	Y.3.1	0,530	0,000	Valid		
	Y.3.2	0,567	0,000	Valid		
	Y.3.3	0,338	0,000	Valid		
	Y.4.1	0,655	0,000	Valid		
	Y.4.2	0,525	0,000	Valid		
	Y.4.3	0,540	0,000	Valid		

Sumber: Olahan Data SPSS (2018)

Dari Tabel 1 terlihat bahwa capaian koefisien *pearson correlation* dari masing-masing item > 0,30 yang masing-masing variabel terdiri dari 12 pernyataan variabel X1, 18 pernyataan variabel X2, dan 12 pernyataan variabel Y, seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

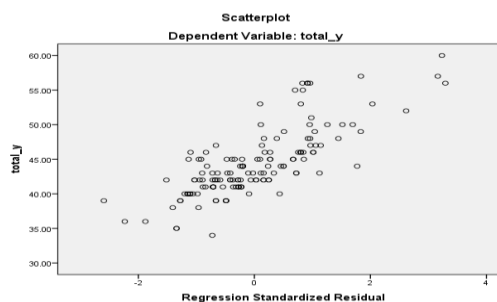
Model	Collinearity Statistics		
	Total_X1	Tolerance	VIF
1	Total_X1	.998	1.002
	Total_X2	.998	1.002

a. Dependent Variabel: Total_Y

Sumber: Olahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan nilai *tolerance* diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai > 0,1 dan nilai VIF < 10, yaitu : koefisien *tolerance* variabel X1 sebesar 0,998 dan VIF sebesar 1,002. Kemudian koefisien *tolerance* variabel X2 sebesar 0,998 dan VIF sebesar 1,002. Hal itu membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

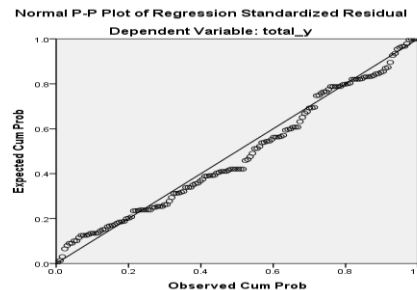
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola jelas yang terbentuk serta penyebarannya titik-titik tersebut menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Data Olah SPSS (2018)

Selanjutnya dalam Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.221	3.860		3.684	.000
	Total_X1	.168	.059	.181	2.852	.005
	Total_X2	.341	.035	.612	9.617	.000

a. Dependent Variabel: Total_Y

Sumber: Data Olah SPSS (2018)

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,221 + 0,168(X1) + 0,341(X2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut akan di sajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta sebesar 14,221, dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transformasional (X1) dan iklim organisasi (X2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, maka besarnya *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) sebesar 14,221. Untuk koefisien b_1 sebesar 0,168 yang artinya bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional (X1) bertambah 1 satuan, maka variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,168. Demikian pula dengan koefisien b_2 sebesar 0,341 yang artinya bahwa jika variabel iklim organisasi (X2) bertambah 1 satuan, maka variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,341.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui nilai F hitung sebesar 49,307 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amri, Abidin dan Nurmayanti (2017).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai t hitung sebesar 2,852 dengan signifikasnsi 0,005. Dengan demikian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), maka berarti hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Takaheghesang, Lengkong dan Sendow (2016), Maduningtias (2017), dan Napitupulu (2018).

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai t hitung sebesar 2,852 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), maka berarti hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra dan Surya (2017), Waspodu dan Minadaniati (2012), dan Ukkas dan Latif (2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara disarankan untuk memperhatikan serta menjaga iklim organisasi karena berdasarkan hasil penelitian variabel iklim organisasi relatif rendah. Memang sudah menunjukkan kondisi yang baik namun perlu adanya pengembangan yang lebih baik lagi dalam beberapa hal yaitu dalam menjaga hubungan baik antar karyawan. Dengan begitu akan memacu perilaku OCB karyawan sehingga akan dengan mudah untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan faktor lain atau variabel bebas lainnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Akbaba, Ö., dan Altindag, E. 2016. *The Effects Of Reengineering, Organiozational Climate And Psychological Capital On The Firm Performace. Procedia – Social and Behaviorial Sciences*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315725>. Diakses Tanggal 18 April 2018.
- Amri, K., Abidin, Z., dan Nurmayanti, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Dukcapil Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen*. Mataram: Universitas Mataram. <http://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/view/204>. Diakses Tanggal 2 Maret 2018.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta
- Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., Shaari, M. Z. A., dan Ismail, A. 2016. *Transformational Leadership Of School Principals And Organizational Health Of Primary School Teachers In Malaysia. Procedia – Social and Behaviorial Sciences*.

- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281631059X>. Diakses Tanggal 18 April 2018.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., dan Clarke, S. 2017. *Effect Of Transformational Leadership On Job Satisfaction And Patient Safety Outcomes. Nursing Outlook.* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0029655417302749>. Diakses Tanggal 18 April 2018.
- Higgins, A. 2015. *The Influence Of Nurse Manager Transformational Leadership On Nurse And Patient Outcomes: Mediating Effects Of Supportive Practice Environments, Organizational Citizenship Behaviours, Patient Safety Culture, And Nurse Job Satisfaction. Electronic Thesis and Dissertation Repository.* <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=4453&context=etd>. Diakses Tanggal 18 April 2018.
- Lim, B. T. H., dan Loosemore, M. 2016. *The Effect Of Inter-organizational Justice Perceptions On Organizational Citizenship Behavior In Contrsuction Project. International Journal Of Project Management.* <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263786316303039>. Diakses Tanggal 18 April 2018.**
- Maduningtias, L. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT GMF AeroAsia. *Eduka Jurnal, Hukum dan Bisnis.* Vol. 2 No. 4. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjZz82758HZAhVGto8KHcjJAIQFghpMAc&url=http%3A%2F%2Fopenjournal.unpam.ac.id%2Findex.php%2FEduka%2Farticle%2Fdownload%2F534%2F430&usg=AOvVaw0Ftl6rqLmKxnx8sTaLpKdQ>. Diakses tanggal 2 Maret 2018.
- Mahendra, I.M.D., dan Surya, B.K. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen Unud.* <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31107>. Diakses Tanggal 4 Mei 2018.
- Napitupulu, D. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Puri Husada Di Tembilahan). *JOM FISIP.* Vol. 5: Edisi I Januari-Juni 2018. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/view/18247>. Diakses Tanggal 2 Maret 2018.
- Nugroho, H. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMK Negeri Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan.* <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjZz82758HZAhVGto8KHcjJAIQFghgMAY&url=http%3A%2F%2Fjournal.unj.ac.id%2Findex.php%2Fjomp%2Farticle%2Fdownload%2F4264%2F3200&usg=AOvVaw3BidMsAt0d3e8I6okNaGc>. Diakses Tanggal 2 Maret 2018.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jilid 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi.* Edisi Kedua Belas. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta, Bandung.
- Takaheghesang, H., Lengkong, V.P.K., dan Sendow, G.M. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (PERSERO) Manado. *Jurnal EMBA.* Vol. 4, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14573>. Diakses Tanggal 2 Maret 2018.

- Ukkas, I., dan Latif, D. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Equilibrium*. Vol. 06, No. 01. www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjMm5HO_MHZAhUT448KHbhLCLcQFgg7MAE&url=http%3A%2F%2Fjournal.stiem.ac.id%2Findex.php%2Fjreq%2Farticle%2Fdownload%2F167%2F144&usg=AOvVaw01SZM-a6JWSVxqyVnBntCc. Diakses Tanggal 2 Maret 2018.
- Unika, P., dan Sari, D.K. 2010. Hubungan antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*. <https://media.neliti.com/media/publications/139475-ID-hubungan-antara-iklim-organisasi-dan-org.pdf>. Diakses Tanggal 2 Maret 2018.
- Vivi dan Rorlen. 2007. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Tungki Arsitektika Jakarta. *Business & Management Journal Bunda Mulia*. <https://jurnalilmiahmanajemen.files.wordpress.com/2011/04/pengaruh-iklim-organisasi-dan-kedewasaan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-graha-tungki-arsitektika-jakarta.pdf>. Diakses Tanggal 2 Maret 2018.
- Waspodo, A.A., dan Minadaniati, L. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada PT Trubus Swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3, No. 1. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/768>. Diakses Tanggal 2 Maret 2018.
- Wibowo, E.A. 2012. *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Gava Media, Yogyakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.

