

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO

Oleh :

**Grendi Christian Merentek¹
Adolfina²
Irvan Trang³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail

¹merentekgrendi@yahoo.com

²adolfina_p@yahoo.com

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga yang di miliki suatu instansi, organisasi atau perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya sehingga harus dikelola dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Manado. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 orang responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Sedangkan secara parsial secara berturut-turut, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Pihak manajemen PT. PLN (Persero) area meningkatkan kinerja karyawan melalui iklim organisasi, komitmen organisasi, serta OCB guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : iklim organisasi, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan

Abstract : Human resources are one of the most valuable assets owned by an agency, organization or company. The importance of the role of human resources in the organization so that human resources must be managed properly. The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Climate, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) significantly on Employee Performance of PT. PLN (persero) Manado Area. This research approach is a quantitative research. The number of samples taken in this study were 80 respondents. Data analysis uses validity and reliability tests and multiple regression analysis and hypothesis testing. The results of the study include the results of testing hypotheses together or simultaneously, shows that the organizational climate, organizational commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) simultaneously affect the increase in Employee Performance at PT. PLN (Persero) Manado Area. While partially in a row, Organizational Climate, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) had a significant effect on improving Employee Performance at PT. PLN (Persero) Manado Area. Organizational commitment is the most influential or most influential variable on employee performance in this study. The management of PT. PLN (Persero) Manado area should focus more on organizational climate, organizational commitment, and OCB Organizational Citizenship Behavior to improve employee performance

Keywords : organizational climate, organizational commitment, organizational citizenship behavior, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja adalah gambaran mengenai pelaksanaan kerja suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh tiap-tiap anggota dari organisasi tersebut mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Kinerja dapat diukur dari beberapa sudut yaitu aspek finansial, kepuasan pelanggan, operasi dan pasar internal, kepuasan pegawai, kepuasan komunitas dan *shareholder* atau *stakeholder* dan waktu. Efektifnya sebuah karyawan dapat dilihat dengan cara mengukur kinerja karyawan tersebut.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Iklim organisasi yang positif, mendukung serta kondusif baik secara internal maupun eksternal akan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal, serta dengan kuantitas dan kualitas yang positif. Sebaliknya iklim organisasi yang kurang baik, tidak mendukung serta negatif akan mendorong sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan bekerja dengan tidak maksimal.

Komitmen organisasional juga penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena komitmen dari manajemen dan juga karyawan itu sendiri bisa berdampak kepada peningkatan motivasi positif dalam bekerja. Komitmen ini ada yang tertulis atau eksplisit maupun ada komitmen yang tidak tertulis atau tidak nampak (implisit). Hal ini terjadi karena komitmen organisasi itu dilakukan pada level implementasi yang dilakukan dalam praktek kerja sehari-hari. Komitmen organisasi yang positif akan berdampak pada peningkatan kinerja kerja para karyawan. Penelitian ini.

Organizational citizenship behaviour (OCB) yang akhirnya akan mempengaruhi motivasi kinerja karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Atasan harus dapat memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk para karyawannya. Menurut Robbins dan Judge, (2016: 297) *organizational citizenship behaviour (OCB)* sebagai salah satu bentuk perilaku individu dalam organisasi. Dalam beberapa tulisan *Organizational Citizenship Behaviour* diterjemahkan sebagai Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO). Namun dalam penelitian ini akan tetap ditulis dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)* Terhadap Kinerja Karyawan
2. Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Untuk Menganalisis
3. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
4. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain (Sunyoto, 2015: 93). Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi yaitu: Fleksibilitas, Tanggung jawab, Tolok ukur, Imbalan (Luthans, 2010: 223)

Komitmen organisasi

(Robbins dan Judge, 2016: 211) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Dimensi terpisah komitmen organisasional adalah komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada

pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis (Robbins dan Judge, 2016: 349).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Robbins dan Judge (2016: 111) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah perilaku discretionary yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi yang mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Secara umum ada tiga elemen utama yaitu: Kepatuhan (*obedience*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi. Loyalitas (*loyalty*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi. Partisipasi (*participation*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Iklim organisasi merupakan perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Iklim organisasi ini merupakan istilah untuk menggambarkan lingkungan organisasi atau situasi organisasi. Iklim organisasi berkenaan dengan rangkaian sifat yang dapat dipersepsi orang-orang dalam suatu organisasi atau unit-unit tertentu (Sunyoto, 2015: 93).

Dalam beberapa penelitian empiris sebelumnya iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain penelitian Karundeng, (2013), Suriyani, (2015), Woy, (2013), Panambunan, Tewel, Trang, (2017), Githinji and Gachunga, (2017). Peneliti-peneliti tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

2. Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2016: 211).

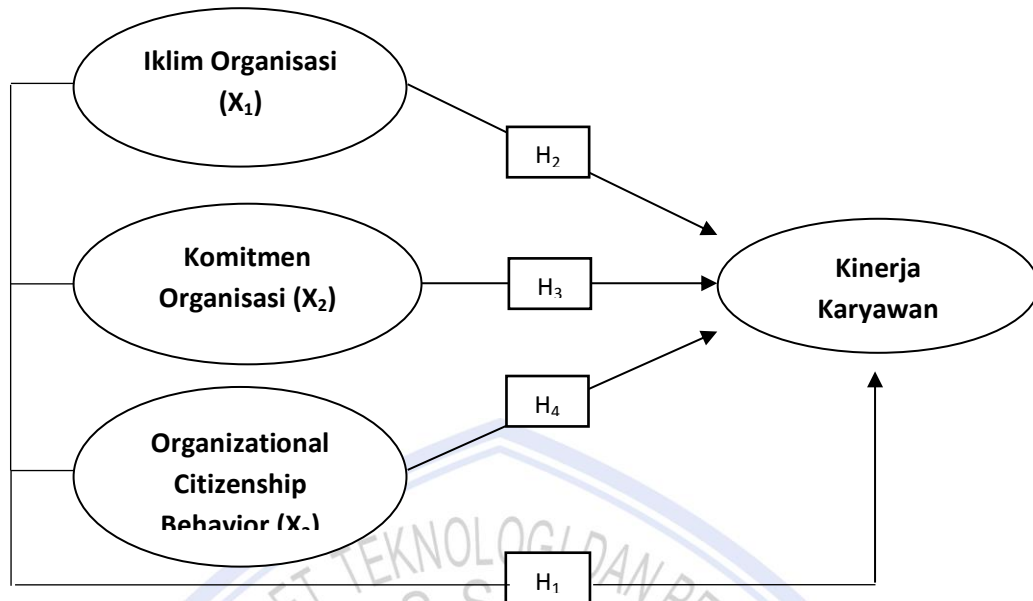
Dalam beberapa penelitian empiris sebelumnya komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Antara lain yang di teliti Nazir dan Islam, (2017). Penelitian tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

3. Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behaviour menurut Robbins dan Judge, (2016: 111) (OCB) adalah perilaku discretionary yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi yang mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. "Ini pendapat menggambarkan bahwa OCB adalah personil perilaku sukarela (Discretionary) yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan, tetapi yang mendorong fungsi efektif organisasi, yang menegaskan bahwa OCB mencerminkan perilaku di luar peran dan tanggung jawab anggota yang beralasan organisasi. Namun, secara formal perilaku OCB tidak perlu, tetapi sadar atau Tidak kebutuhan untuk perilaku ekstra peran sangat berkontribusi terhadap organisasi efektivitas. OCB adalah karyawan perilaku yang berkontribusi terhadap efektivitas keseluruhan tugas organisasi " Oleh karena itu, OCB adalah perilaku karyawan yang bersedia melakukan atau menyelesaikan bekerja di luar pekerjaan utama.

Dalam beberapa penelitian empiris sebelumnya yang di teliti Basu, Pradhan, dan Tewari, (2017). Cho dan Johanson, (2008), Putri & Utami, (2017), Ticoalu, (2013). Dalam penelitian-penelitian tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Organizational Citizenship Behavior dan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori (2018)

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan kajian di atas, maka hipotesis penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Diduduga secara simultan Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan
- H₂ : Diduduga secara parsial Iklim Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan
- H₃ : Diduduga secara parsial Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan
- H₄ : Diduduga secara parsial *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif yang merupakan suatu pembuktian atau pengujian yang dimulai dengan teori-teori atau hipotesis. Penelitian kuantitatif diambil sebagai tipe dari penelitian ini karena penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam studi ini adalah karyawan PT. PLN (persero) Area Manado. Besaran sampel penelitian ini adalah keseluruhan populasinya yang berjumlah 80 orang. Jadi teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh.

Data dan Sumber Data

data primer dan data skunder, Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh karyawa PT. PLN (persero) Area Manado. Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, kosioner, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Kuesioner yaitu item-item pernyataan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator varioabel. Respondeng memilih salah satu alternatif jawaban yang telah di sediakan mengikuti pengukuran dengan skala likert: sangat setuju di beri skor 5, setuju di beri skor 4, netral di beri skor 3, tidak setuju di beri skor 2, sangat tidak setuju di beri skor 1. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara telita dan sistematis dari gejala-gejala yang sedang di teliti.

Teknik Analisis data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instruen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. riteria penafsiran kevalidan dari suatu instrument penelitian dapat dilihat dari indeks korelasinya (r) sebagai berikut (Riduwan, 2010): Antara 0,800 – 1, 00 = sangat tinggi Antara 0,600 – 0,799 = tinggi Antara 0,400 – 0,599 = cukup Antara 0,000 – 0,199 = sangat rendah atau tidak valid Probabilitas hasil korelasi jika lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dikatakan sah dan sebaliknya tidak sah/valid (Arikunto, 2012). Uji kesahihan/validitas data dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS versi 22.

Uji Reliabilitas

Menurut Mustafa, (2013), jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka $\geq 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliabel. Uji keandalan/reabilitas *Alpha cronbach* dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mengkaji pengaru antara iklim organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X3) pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Baik secara simultan maupun secara parsial. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi atau *R square* (r^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas dan variabel tidak bebas.

Uji signifiksn Simultan (Uji-F)

Untuk menguji pengaruh secara bersama variabel Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PLN Manado, maka dilakukan uji hipótesis. Uji hoptesis menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut: Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Uji signifiksn Parsial (Uji t)

Untuk melihat ada/ tidaknya pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial terhadap kinerja karyawan PLN Manado, dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipótesis sebagai berikut : $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak. $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Deskripsi Responden**

Responden penelitian ini sebanyak 80 orang, paling banyak adalah laki-laki, yaitu berjumlah 53 orang dengan persentase sebesar 66,3%, dan perempuan sebanyak 27 orang dengan nilai presentase sebesar 33,7%. Dilihat dari usia sebagian besar responden berada pada tingkatan usia produktif, hal ini dapat dilihat dari sebaran usia responden pada usia ≤ 25 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 15%, usia 26 s.d 50 tahun berjumlah 56 orang dengan persentase sebesar 70%, usia 51 s.d 65 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 12,5%, dan usia ≥ 66 tahun hanya berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 2,5%. Dilihat dari segi pendidikan terakhir responden mayoritas didominasi oleh lulusan diploma, dimana responden dari lulusan SMA/SMK sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 28,7%, diploma (D3) berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 37,5%, sarjana S1 berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 27,5%, magister S2 berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 6,3%.

Analisa Data Penelitian**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Korelasi (r)			Koefisien	
	R	Sig	Status	Alfa Cronbach	Status
Iklm Organisasi (X₁)					
1	0,891	0,000	Valid	0,868	Reliabel
2	0,826	0,000	Valid		
3	0,946	0,000	Valid		
4	0,835	0,000	Valid		
5	0,523	0,000	Valid		
Komitmen Organisasi (X₂)					
1	0,842	0,000	Valid	0,881	Reliabel
2	0,926	0,000	Valid		
3	0,930	0,000	Valid		
Organizational Citizenship Behavior (X₃)					
1	0,824	0,000	Valid	0,816	Reliabel
2	0,843	0,000	Valid		
3	0,862	0,000	Valid		
4	0,588	0,000	Valid		

5	0,778	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)					
1	0,835	0,000	Valid		
2	0,958	0,000	Valid		
3	0,938	0,000	Valid	0,842	Reliabel
4	0,841	0,000	Valid		
5	0,828	0,000	Valid		
6	0,741	0,000	Valid		

Sumber: Olahan (2018)

Tabel 1. menunjukkan kriteria pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30. Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, maka dapat diketahui bahwa variable independen dan dependen adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji-F (Simultan)

Tabel 2. Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	597,618	3	199,206	87,629	,000 ^b
Residual	172,769	76	2,273		
Total	770,388	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Hasil Olahan (2018)

Dengan hasil tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PLN Manado,

Uji-t (Parsial)

Tabel 3. Koefisien Regresi Linear Berganda dan Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,477	1,521		-,314	,755		
	X1	,246	,114	,220	2,152	,035	,282	3,547
	X2	,790	,178	,463	4,428	,000	,270	3,707
	X3	,314	,104	,265	3,008	,004	,380	2,634

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan (2018)

Berdasarkan Tabel 3 dapatlah di buat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,477 + 0,246 X_1 + 0,790 X_2 + 0,314 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar -0,477 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* dianggap 0 (nol) atau tidak diterapkan maka, kinerja karyawan di PLN Manado sebesar -0,477 satuan.
2. Koefisien regresi Iklim Organisasi sebesar 0,246 artinya, jika Iklim Organisasi naik sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PLN Manado sebesar 0,246 satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
3. Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,790 artinya, jika Komitmen Organisasi naik sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PLN Manado sebesar 0,790 satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
4. Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,314 artinya, jika *Organizational Citizenship Behavior* naik sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PLN Manado sebesar 0,314 satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Koefisien Determinansi

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,881 ^a	,776	,767	1,508	2,03

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan (2018)

Dari hasil data Tabel 4 menunjukkan Koefisien Determinasi atau *R square* (r^2) adalah 0,776 yang menunjukkan bahwa 77,6% Kinerja Karyawan PLN Manado dipengaruhi oleh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* sementara sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi

Pembahasan

Pengaruh iklim organisasi, Komitmen Organisasi dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa angka F_{hitung} sebesar 87,629 > F_{tabel} sebesar 2,328 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN Manado

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel iklim organisasi terbukti memberi dampak pengaruh yang positif signifikan dengan nilai signifikan sebesar 0,035 atau signifikansi iklim organisasi < α yaitu 0,05. Dari hasil regresi variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien dimana variabel iklim organisasi 0,246. Hasil penelitian ini sama atau mendukung penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian: Woy (2013), Panambunan, Tewal, dan Trang, (2017), Suriyani (2015), Karundeng (2013), Githinji dan Gachunga (2017).

Pengaruh Komitemen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel komitmen organisasi terbukti memberi dampak pengaruh yang positif signifikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi iklim organisasi < α yaitu 0,05. Dari hasil regresi variabel komitmen organisasi

berpengaruh lebih besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien masing-masing dimana variabel komitmen organisasi $0.790 >$ dari variabel komitmen organisasi 0.246 dan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) 0.314 . Hasil penelitian ini sama atau mendukung penelitian sebelumnya dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dari penelitian-penelitian sebelumnya seperti penelitian dari: Ticoalu (2013), Nazir dan Islam (2017), Khan, Ziauddin, dan Ramay, (2010).

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terbukti memberi dampak pengaruh yang positif signifikan dengan nilai signifikan sebesar 0.004 atau signifikansi iklim organisasi $< \alpha$ yaitu $0,05$. Dari hasil regresi variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien dimana variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) 0.314 . Hasil penelitian ini sama atau mendukung penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian dimana *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan dalam organisasi yaitu: Ticoalu (2013), Suzana (2017), Putri dan Utami (2017), Chelagat, Kiprop, dan Kemboi, (2015), Cho dan Johanson (2008), Nielsen, Hrivnak,, dan Shaw (2009), Basu, Pradhan, dan Tewari, (2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Secara parsial iklim organisasi, Komitmen Organisasi dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Manado
2. Secara simultan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Manado
3. Secara simultan komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Manado
4. Secara simultan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Manado

Saran

Penulis memberikan saran sebagai bahan masukan sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen PT. PLN (Persero) area Manado, variabel Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan, sehingga sebaiknya manajemen perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui ketiga variabel ini khususnya melalui variabel iklim organisasi, komitmen organisasi, serta OCB.
2. Hasil analisis data penelitian dan model pengaruh yang terbentuk pada persamaan regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel masih dapat ditingkatkan nilainya, hal ini mengisyaratkan agar manajemen dari PT. PLN (Persero) area Manado untuk terus meningkatkan, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi serta OCB dalam rangka terus meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.
3. Perlu dilakukannya penelitian lanjutan, bagi para peneliti lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian sejenis, dengan cara meneliti variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

Basu, E., Pradhan, R. K., dan Tewari, H. R. 2017. *Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Job Performance In Indian Healthcare Industries The Mediating Role Of Social Capital*. *International Journal of Productivity and Performance Managemen*, 66(6), 780–796.

<https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/IJPPM-02-2016-0048> di akses tanggal 1 juni 2018

- Chelagat, L. J., Kiprop, C. P., dan Kemboi, A. 2015. *Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya*. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 5(4), 55–61.
http://www.ijbhtnet.com/journals/Vol_5_No_4_August_2015/7.pdf di akses tanggal 1 juni 2018
- Cho, S., dan Johanson, M. M. 2008. *Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance: A Moderating Effect Of Work Status In Restaurant Employees*. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 32(3), 307–326.
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1096348008317390> di akses tanggal 1 juni 2018
- Githinji, N. W., dan Gachunga, H. 2017. *Influence Of Organizational Climate On Employee Performance In State Corporations In Kenya: A Case Of Kenya Industrial Estates Limited*. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 4(2), 376–395.
<http://strategicjournals.com/index.php/journal/article/download/438/470> di akses tanggal 1 juni 2018
- Karundeng, C. C. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 2(3), 1–15.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/2433/1968> di akses tanggal 1 juni 2018.

