

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) INTEGRITAS DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara)

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) INTEGRITY AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE**
(Study on Employees of the North Minahasa Regency Environment Service)

Oleh:

Juanita M. A Pangkerego¹

Bernhard Tewal²

Merinda H. Ch. Pandowo³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

pangkeregojuanita27@gmail.com

bernhardtewal@unsrat.ac.id

merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Integritas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian yang digunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini wawancara dan kuesioner dari responden yaitu pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan pegawai yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Integritas pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki Integritas tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Organizational citizenship behavior, integritas, komitmen organisasi, kinerja pegawai

Abstract: The purpose of this study is to determine the effect of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Integrity and *Organizational Commitment* on Employee Performance. This type of research used quantitative and qualitative data types. Data collection techniques in this study were interviews and questionnaires from respondents, namely employees of the North Minahasa Regency Environmental Service. The results of *Organizational Citizenship Behavior* research at the North Minahasa Regency Environmental Service have a positive and significant influence on employee performance. These results indicate that employees who have a high level of *Organizational Citizenship Behavior* will improve employee performance. Integrity at the North Minahasa Regency Environmental Service has a positive and significant influence on employee performance. These results indicate that employees who have high integrity towards the organization will improve employee performance. *Organizational commitment* at the North Minahasa Regency Environmental Service has a positive and significant influence on employee performance. These results indicate that employees who have a high commitment to the organization will improve employee performance.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior*, Integrity, *Organizational Commitment*, *Performance Employe*

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam berjalannya fungsi organisasi dan juga penentu keberhasilan organisasi dalam mencapaitujuan. Setiap organisasi pastinya menginginkan pegawai yang berkualitas, profesional, berdedikasi tinggi, dan loyal terhadap organisasi karena akan berkaitan dengan kinerjanya dandapat menentukan keberhasilan dan juga kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang. Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh banyak hal, salah satu hal terpenting yang dapat menentukan adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliknya.

Menurut Novia Ruth (2021), Tujuan organisasi secara konsisten dicapai dengan cara efektif dan efisien yang semuanya dicakup di dalam manajemen kinerja. Pencapaian tujuan tersebut harus diukur dan dievaluasi dan hal ini dibutuhkan juga dalam manajemen kinerja. Dalam hal ini sikap OCB, integritas dan komitmen organisasi sangatlah penting untuk mendorong perkembangan sikap karyawan dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari Organizational Citizenship Behavior (OCB), integritas, dan komitmen organisasi yang memberikan ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya dalam perusahaannya.

Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi sebagai penyelenggara pemerintah daerah di bidang lingkungan hidup yang meliputi tata lingkungan, kebersihan, pengelolaan sampah dan limbah bahan berbahaya dan beracun, ruang terbuka hijau dan pertamanan, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan, dan pengembangan kapasitas lingkungan. Untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup (DLH), Kabupaten minahasa utara selalubeusaha untuk mengembangkan Sumberdaya yang ada didalam perusahaan terutama seorang pemimpin organisasi tersebut. Seringkali karyawan masih enggan membantu antar rekan kerja yang mengalami kesulitan, masih melanggar apa yang menjadi peraturan didalam organisasi, kurang memiliki sikap sportif, masih suka mengeluh dan mengumpat, ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta kurang mampu melibatkan diri dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

Sesuai dengan topik penelitian, peneliti ingin mengetahui seberapa tinggi perilaku ekstra pegawai (*organizational citizenship behavior*), Integritas dan komitmen organisasiterhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Peneliti memilih untuk meneliti variabel OCB, Integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, karena OCB, Integritas dan komitmen organisasi menjadi variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Integritas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan pegawai, dan kebutuhan masyarakat.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan tugas yang di berikan oleh organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Mangkunegara (2009), mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja. Sehingga hasil pekerjaan dapat disesuaikan dengan standar yang ada.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Chelagat et al. (2015), OCB adalah semua tentang perilaku karyawan sehingga karyawan terpengaruh sebagai pemain untuk meningkatkan efektivitas/ produktivitas suatu organisasi. Pendapat serupa disampaikan oleh Robbins & Judge (2011), yang menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Menurut Organet al (2006), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual,tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Integritas

Wurangian (2012), mendefinisikan integritas yaitu sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang. Antonius (2012), menyebutkan integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial, dan tonus (fisik). George Sheehan menjabarkan integritas diri sebagai kesatuan empat peran, yaitu menjadi binatang yang baik (fisik), ahli pertukangan yang baik (mental), teman yang baik (sosial), dan orang suci (spiritual).

Komitmen Organisasi

Menurut Robert Kinicki dan Kreitner (2011), bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang - orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Mowday dalam Sopiah (2008), menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

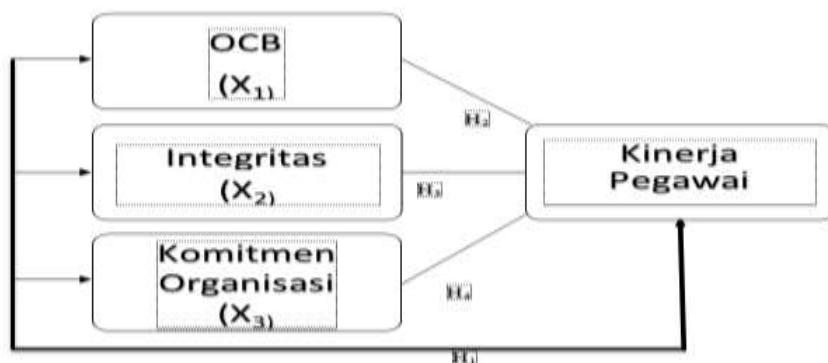
Penelitian Terdahulu

Fitriastuti (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan OCB terhadap Kinerja Pegawai pada Penrindustrian dan perdagangan Kabupaten Kutai Timur” Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.

Devi dan Sintaasih (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Organizational Citizenship Behavior, kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasional: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kamuella Vila Seminyak Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior, kepemimpinan transaksional, dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rahayu (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB dan Kinerja Pegawai pada Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik.” Hasil penelitian Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel organizational citizenship behavior.

Arfah Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh” Penelitian menemukan bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif kinerja pegawai dan kinerja KIP Aceh. Kinerja pegawai dapat memediasi pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi pegawai terhadap kinerja instansi tersebut.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, (2022)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Organizational Citizenship Behavior (OCB), Integritas Dan Komitmen Organisasiberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara
- H₂: Diduga Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Minahasa Utara
- H₃: Diduga Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Minahasa Utara
- H₄: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Minahasa Utara

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Integritas, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara.

Lokasi Penelitian

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Miahasa Utara

Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua pegawai dijadikan sampel.

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari mereka yang telah menyediakan seperti: Sejarah Dinas, Teori dan hasil penelitian sebelumnya

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara. Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*Interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*Interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan (Moleong 2014:186). Penggunaan teknik

- wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek atau objek yang diteliti.
- Kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2015), uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Formulasi koefisien yang akan digunakan adalah Product Moment Pearsons dengan nilai r lebih besar dari 0,3 dengan demikian pertanyaan yang telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas atau valid

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005), mengatakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai $\alpha > 0,60$. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen akan dipakai melalui uji Internal Consistency dengan koefisien reliabilitas (Alpha Cronbach)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas sebuah model regresi menggunakan analisis grafik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghazali (2013), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu dapat menggunakan grafik scatterplot dan Uji Glejser, untuk uji Glejser, jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas dalam data penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat: a) Membandingkan t hitung dengan t tabel (1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. (2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. b) Melihat Probabilities Values Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$: (1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Uji secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen secara individu terhadap variabel dependen. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu:

- Membandingkan t hitung dengan t tabel 1) Jika t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. 2) Jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Melihat Probabilities Values Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:
 - Jika probabilitas > 0,05, maka hipotesis ditolak
 - Jika probabilitas < 0,05, maka hipotesis diterima
 - Jika hasil penelitian tidak sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negatif) walaupun berada dibawah tingkat signifikan, maka hipotesis ditolak

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variable bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| VARIABEL | PERNYATAAN | KORELASI | SIGNIFIKAN | KETERANGAN |
|-------------------------------------|------------|----------|------------|------------|
| ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR | X1.1 | 0.677 | 0.000 | Valid |
| | X1.2 | 0.763 | 0.000 | Valid |
| | X1.3 | 0.748 | 0.000 | Valid |
| | X1.4 | 0.811 | 0.000 | Valid |
| | X1.5 | 0.734 | 0.000 | Valid |
| | X1.6 | 0.837 | 0.000 | Valid |
| | X1.7 | 0.783 | 0.000 | Valid |
| | X1.8 | 0.806 | 0.000 | Valid |
| | X1.9 | 0.715 | 0.000 | Valid |
| | X1.10 | 0.685 | 0.000 | Valid |
| INTEGRITAS | X2.1 | 0.529 | 0.000 | Valid |
| | X2.2 | 0.455 | 0.000 | Valid |
| | X2.3 | 0.238 | 0.067 | Valid |
| | X2.4 | 0.517 | 0.000 | Valid |
| | X2.5 | 0.319 | 0.013 | Valid |
| | X2.6 | 0.397 | 0.002 | Valid |
| | X2.7 | 0.552 | 0.000 | Valid |
| | X2.8 | 0.435 | 0.001 | Valid |
| KOMITMEN ORGANISASI | X3.1 | 0.445 | 0.000 | Valid |
| | X3.2 | 0.269 | 0.038 | Valid |
| | X3.3 | 0.371 | 0.004 | Valid |
| | X3.4 | 0.330 | 0.010 | Valid |
| | X3.5 | 0.571 | 0.000 | Valid |
| | X3.6 | 0.284 | 0.028 | Valid |

| | | | | |
|-----------------|-----|-------|-------|-------|
| KINERJA PEGAWAI | Y1 | 0.612 | 0.000 | Valid |
| | Y2 | 0.103 | 0.433 | Valid |
| | Y3 | 0.336 | 0.009 | Valid |
| | Y4 | 0.269 | 0.037 | Valid |
| | Y5 | 0.318 | 0.013 | Valid |
| | Y6 | 0.283 | 0.029 | Valid |
| | Y7 | 0.291 | 0.024 | Valid |
| | Y8 | 0.048 | 0.713 | Valid |
| | Y9 | 0.323 | 0.012 | Valid |
| | Y10 | 0.060 | 0.650 | Valid |
| | Y11 | 0.167 | 0.023 | Valid |
| | Y12 | 0.209 | 0.108 | Valid |
| | Y13 | 0.170 | 0.195 | Valid |
| | Y14 | 0.440 | 0.000 | Valid |

Sumber: Olahan data, (2022)

Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0,254 dan nilai signifikan di bawah 0,05 dan dapat dikatakan bahwa pernyataan-pernyataan valid dan berpengaruh secara signifikan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

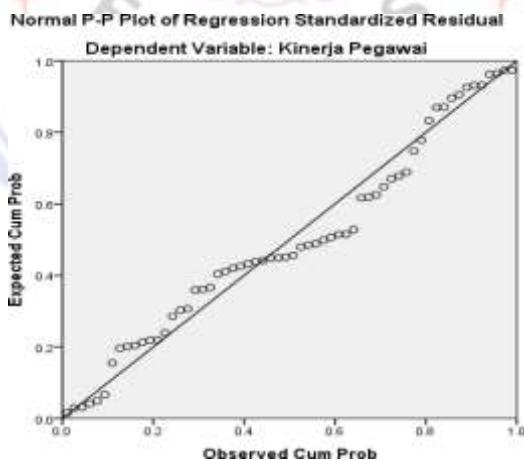
| Variabel | Nilai Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|-------------|------------|
| ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR | .923 | Reliabel |
| INTEGRITAS | .383 | Reliabel |
| KOMITMEN ORGANISASI | .183 | Reliabel |
| KINERJA PEGAWAI | .073 | Reliabel |

Sumber: Olahan Data, (2022)

Dapat dilihat pada tabel bahwa variabel bebas yang terdiri dari OCB, Integritas Komitmen Organisasi, serta variabel terikat Kinerja Pegawai yaitu masing-masing memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6. Jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan-pernyataan reliabel atau berpengaruh secara signifikan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3. Normal Probability Plot

Sumber: Olahan Data, (2022)

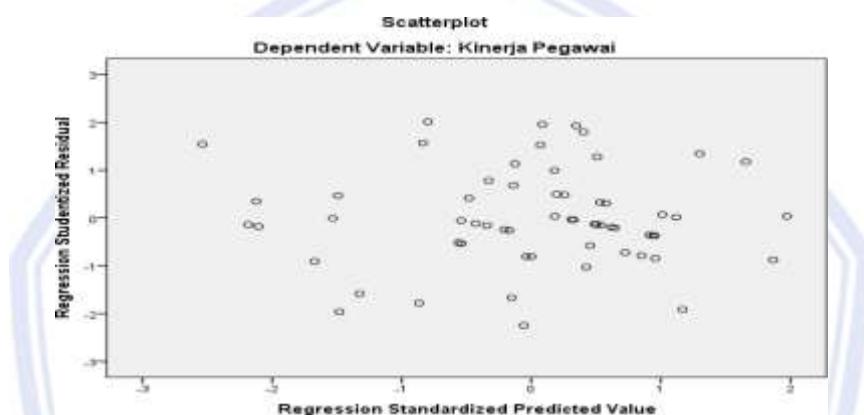
Dengan melihat tampilan Normal Probability Plot pada Gambar menunjukkan letak titik-titik menyebar berimpitan di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 55.411 | 6.382 | | 8.682 | .000 | | |
| Organizational Citizenship Behavior | .118 | .049 | .289 | 2.408 | .000 | .969 | 1.032 |
| Integritas | .123 | .114 | .129 | 1.083 | .000 | .988 | 1.012 |
| Komitmen Organisasi | .383 | .161 | .285 | 2.375 | .000 | .969 | 1.032 |

Sumber: Data olah data, (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variable independen yang terdiri dari OCB dan komitmen organisasi menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olah Data, (2022)

Berdasarkan gambar tersebut, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Analisis grafik plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan di karenakan jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting, maka diperlukan uji statistik lain yang lebih menjamin keakuratan hasil uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 55.411 | 6.382 | | 8.682 | .000 | |
| Organizational Citizenship Behavior | .118 | .049 | .289 | 2.408 | .000 | |
| Integritas | .123 | .114 | .129 | 1.083 | .000 | |
| Komitmen Organisasi | .383 | .161 | .285 | 2.375 | .000 | |

Sumber: Olahan Data, (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 55,411 artinya jika variabel OCB, Integritas dan Komitmen Organisasi memiliki nilai yang tidak berubah, maka kinerja pegawai memiliki nilai 55,411.
- Nilai koefesien regresi OCB adalah sebesar 0,118, artinya apabila kenaikan OCB sebesar 1 satuan, maka

kinerja pegawai naik sebesar 0,118 satuan. Dengan asuMSi variabel lain adalah konstan.

3. Nilai koefesien regresi Integritas adalah sebesar 0,123, artinya apabilakenaikan Integritas sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,123 satuan. Dengan asuMSi variabel lain adalah konstan.

Nilai koefesien regresi Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,383, artinya apabila kenaikan Komitmen sebesar 1 satuan ,maka kinerja pegawai naik sebesar 0,383 satuan.

Uji t (Parsial)

Didalam perumusan masalah yang dijelaskan di Bab sebelumnya peneliti ingin menganalisis pengaruh secara individu variabel OCB, Integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis rumusan masalah tersebut digunakan uji t yang diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial diambil dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel coefficients. Penentuan hasil pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan signifikansi pengujian dengan alpha = 5% (0,05). Jika signifikansi pengujian $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Jika signifikansi pengujian $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

Uji pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut : Hasil uji signifikansi pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh hasil koefisien t sebesar 2.408, maka variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten minahasa Utara. Artinya hipotesis 1 Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten minahasa Utara diterima.

Uji pengaruh variabel Integritas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut : Hasil uji signifikansi Integritas terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh hasil koefisien t sebesar 1.083, maka variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis 2 yaitu Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten minahasa Utara diterima.

Uji pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut: Hasil uji signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh hasil koefisien t sebesar 2.375 maka variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 3 yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten minahasa Utara diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji simultan yang digunakan untuk mengetahui variable independen yaitu OCB dan Komitmen Organisasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 73.524 | 3 | 24.508 | 5.265 | .003 ^b |
| | Residual | 260.660 | 56 | 4.655 | | |
| | Total | 334.183 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Integritas, Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Olahan Data, (2022)

Tabel diatas menunjukkan hasil nilai Sig = 0.003 < dari level of Significant = 0.05, jadi H0ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara OCB dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|------------|--------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R | the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .469 ^a | .220 | | .178 2.15746 | 1.278 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Integritas, Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data, (2022)

Hasil perhitungan pada tabel diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan bahwa OCB Integritas dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 17,8%, sedangkan sisanya sebesar 82,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis 1 penelitian ini menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor OCB harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi OCB seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara.

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis 2 penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka integritas harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi integritas, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis 3 penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka komitmen organisasi harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan dari hasil analisis uji F (uji simultan) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Organizational Citizenship Behavior (X1), Integritas (X2), Komitmen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara
2. Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan pegawai yang memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Integritas pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki Integritas tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

1. Saran untuk Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi manajemen dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil ini, harus memperhatikan perilaku OCB dan bagi pimpinan harus memberikan contoh agar pegawai memiliki tingkat OCB yang tinggi. Manajemen juga dapat memberikan perhatian agar pegawai memiliki Integritas dan komitmen organisasi yang tinggi sehingga mau menjadi bagian dari organisasi secara tulus.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjunya, diharapakan dapat memperluas obyek penelitian serta mempertimbangkan faktor lain selain OCB Integritas dan komitmen organisasi untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari motivasi kerja, kepuasan kerja, konflik, stress kerja dan faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

- Arfa Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabran. Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh, Jurnal Magister Manajemen, Unsyiah.Vol 2, no 1, januari 2018
- Chelagat, L. J., Chepkwony, P. K., & Kemboi, A. (2015). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance in banking sector, Nairobi County, Kenya. International Journal of Business, Humanities and Technology, Vol 5. No 4. 2015
- Devi, N. K., & Sintaasih, D. K. (2016). Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 6640-6669.
- Fitriastuti, T. (2013). "pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan". Jurnal Dinamika Manajemen. Universitas Mulawarman. Vol. 04 No.2, 2013, pp: 103-114
- Lulu Nur Magfira, Sri Suwarsi, Rusman Frendika (2020), Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan CV. Bastian Fahreza. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, Indonesia. Karya ilmiah unisba Vol 6, No 1, Prosiding Manajemen (Februari, 2020)
- Nadira Desangga Putri (2018) Hubungan Antara Cyberloafing Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada karyawan. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Tahun, Vol. X, pp
- Neny Nora Wiranti (2020) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv kebun Bah Jambi. Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.
- <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14615>
- Ni Kadek Ryan Krisjayanti & Wayan Gede Supartha (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 6, 2020:2085- 2106
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi pada Tenga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis batu). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46, No. 1 Mei 2017
- Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 52, No. 1, Novemeber 2017, 138-145
- Resa Adji Kurniawann, Nurul Qomariah,Pawestri Wihnyu (2019) Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 2 Juli 2019, Hal: 148-160
- Respatiningsih, Ida & Frans Sudirjo. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vo. 4, No. 3. 2015