

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI UPTD P3LLAJ DINAS
PERHUBUNGAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE
ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN UPTD P3LLAJ REGIONAL
TRANSPORTATION AGENCY OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh :

**Revydo Josepus Takasihaeng¹
Paulus Kindangen²
Merinda H. Ch. Pandowo³**

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹revydotakasihaeng@gmail.com

²pkindangen@unsrat.ac.id

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia sangat penting untuk berjalannya suatu organisasi, tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan berjalan dengan optimal. Dalam persaingan disaat ini perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, dengan sumber daya manusia yang kompeten serta berkualitas, seluruh organisasi bisnis dapat menyesuaikan diri serta menguatkan diri di masa yang akan datang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Adapun penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe asosiatif dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus sampling (sampling jenuh). Dan pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang, dan semuanya digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, organizational citizenship behavior

Abstract: Human resources are very important for the running of an organization, without human resources, the organization will not run optimally. In today's competition, companies really need competent and qualified human resources, with competent and qualified human resources, all business organizations can adjust and strengthen themselves in the future. The purpose of this study was to determine how transformational leadership and organizational climate affect organizational citizenship behavior. This research uses quantitative research with associative type and the sampling technique used is census sampling (saturated sampling). And data collection is done by questionnaire. The population in this study was 45 people, and all of them were used as samples. The analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that transformational leadership and organizational climate simultaneously have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior and partially have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior at the UPTD P3LLAJ Regional Transportation Office of North Sulawesi Province.

Keywords: transformational leadership, organizational climate, organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memang sangat berarti untuk berjalannya suatu organisasi manajemen, tanpa sumberdaya manusia, organisasi tidak akan berjalan dengan optimal. Sumber daya manusia masih jadi bagian terpenting untuk suatu perusahaan agar tetap bertahan dalam masa globalisasi. Dalam persaingan kini perusahaan

sangat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Dengan sumberdaya manusia yang kompeten serta berkualitas, seluruh organisasi bisnis dapat menyesuaikan diri serta berkembang di masa yang akan datang.

Perilaku kewargaan organisasi, atau OCB, adalah ketika seorang karyawan bekerja di luar tugas pekerjaannya untuk mendukung tujuan perusahaan. Sebuah organisasi dapat memperoleh manfaat dari memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi. OCB, dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini bagaikan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan adanya perilaku OCB ini, interaksi sosial antar anggota organisasi menjadi lancar dan mengurangi perselisihan serta meningkatkan efisiensi. Perilaku seorang karyawan atau anggota organisasi yang secara sukarela berada di luar deskripsi pekerjaannya dan tidak diatur oleh peraturan perusahaan dikenal sebagai perilaku kewargaan organisasi, atau OCB. Namun, perilaku ini sangat bermanfaat bagi perusahaan karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terkait dengan sistem penghargaan formal. OCB adalah perilaku unik yang ditunjukkan orang di tempat kerja. Perusahaan memperoleh keuntungan dari perilaku ini karena dapat mendongkrak kinerja organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah sesuatu hal yang dilakukan pemimpin untuk memotivasi dan memberdayakan karyawan yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap organisasi, kepuasan terhadap pemimpin, dan penilaian bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Bass dalam Hakim, 2014). Kepemimpinan transformasional akan menginspirasi individu untuk terlibat dalam perilaku OCB, sehingga perilaku OCB akan mulai menginspirasi anggota yang merasa perlu untuk melakukan perubahan.

Iklim sering disebut sebagai ide yang memberi energi karena iklim mencakup segala sesuatu di tempat kerja. Iklim organisasi terbuka dan iklim organisasi tertutup adalah dua pembagian dari iklim organisasi. di mana karyawan dapat menyuarakan keprihatinan dan pendapat mereka kepada atasan mereka di tempat kerja yang terbuka. Selain itu, lingkungan organisasi yang tertutup lebih menekankan pada kepribadian masing-masing individu daripada kerja sama. Sedangkan OCB merupakan perilaku yang tumbuh subur di tempat kerja yang terbuka karena dapat berkomunikasi dan menyuarakan pendapat secara luas kepada karyawan lain.

UPTD P3LLAJ adalah singkatan dari Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan, Prasarana, Lalu Lintas Angkutan Jalan. UPTD tersebut bertanggung jawab melaksanakan kegiatan teknis operasional. Fungsi UPTD antara lain: a. Menyesuaikan kebijakan UPTD b. Pelaksanaan tugas perencanaan, koordinasi, pembinaan, dan pengendalian c. Pengelolaan terminal penumpang angkutan jalan UPTD dan tanggung jawab lain yang dipercayakan kepadanya oleh kepala dinas. Dalam dinas UPTD P3LLAJ, dapat dilihat masalah dimana masa globalisasi sekarang banyak kendaraan angkutan jalan yang sudah tidak memasuki terminal, melainkan mereka mencari penumpang di luar dari terminal, dan tentu saja masalah lainnya adalah makin banyaknya ojek online sehingga banyak dari masyarakat sudah tidak menggunakan angkutan jalan umum. Dengan kondisi saat ini, ojek online menjadi masalah karena penumpang lebih memilih menggunakan ojek online dibanding menggunakan angkutan jalan, sehingga masalah disini dikaitkan dengan bagaimana kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga kita bisa mengetahui dengan adanya OCB, apakah kepemimpinan transformasional bisa meningkatkan OCB karyawan dalam hal ini, sehingga bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi dinas terkait, dan iklim organisasi kaitannya dengan OCB, bagaimana hal yang diperhatikan dalam suasana kondisi dalam terminal, sehingga bisa meningkatkan kebersamaan para pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga bisa meningkatkan OCB dari pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh iklim organisasi di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Utara.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) menyatakan manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu sekaligus seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya. Begitu juga menurut Mangkunegara (2017:2) mengatakan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah penyelenggaraan dan pemanfaatan sumber daya individu. Di tempat kerja, pengelolaan dan pemanfaatan dikembangkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB), seperti yang didefinisikan oleh Organ (Napitulu 2018), adalah perilaku individu yang mandiri yang mendorong operasi organisasi yang efisien dan tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan. Dengan kata lain, OCB mengacu pada perilaku karyawan yang melampaui lingkup pekerjaan dan tidak secara eksplisit atau langsung diakui oleh sistem reward formal.

Kepemimpinan Transformasional

Robbins menyatakan: Pemimpin transformasional mampu menggairahkan, membangkitkan, dan menginspirasi para pengikutnya untuk mengerahkan upaya tambahan demi mencapai tujuan kelompok karena mereka memperhatikan hal-hal dan kebutuhan pengembangan setiap pengikut (Awaludin, 2017:3). Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikutnya akan masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara-cara baru.

Iklim Organisasi

Menurut Subawa dan Surya (2017), iklim organisasi adalah persepsi seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasi, sehingga iklim organisasi merupakan persepsi seseorang terhadap karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Suharsaputra (2013: 82) mengatakan bahwa iklim suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilannya, dan bahwa iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lain karena terkait dengan lingkungan kerja masing-masing organisasi. Istilah deskriptif lainnya, iklim organisasi didasarkan pada bagaimana karyawan mempersepsikan lingkungan sosial mereka.

Penelitian Terdahulu

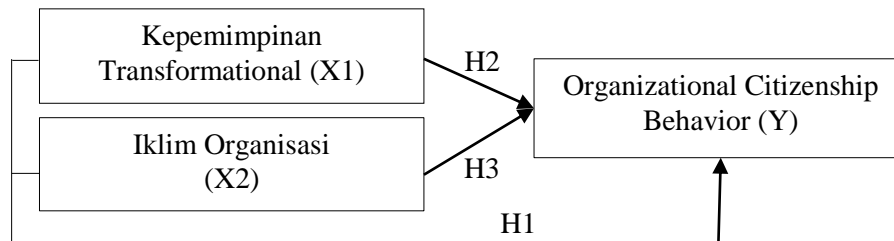
Penelitian Wongkar, Lengkong, dan Dotulong (2018) bertujuan untuk mengetahui apakah organizational citizenship behavior (OCB) dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi. penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner Partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sebanyak 152 pegawai dijadikan sampel dengan menggunakan metode proporsional random sampling. Regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis. perilaku kewargaan organisasi atau organizational citizenship behavior (OCB) ditemukan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi. Perilaku kewargaan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara parsial.

Penelitian Lasut, Sendow, dan Taroreh (2019) bertujuan untuk mengetahui apakah Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Hotel Aston Manado dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Kepemimpinan Transformasional. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 69 responden, yang semuanya adalah karyawan tetap di Hotel Aston Manado, sebagai sampel. Uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi, dan pengujian hipotesis digunakan dalam analisis data. temuan penelitian ini meliputi: Pada Hotel Aston Manado, baik variabel kepemimpinan transaksional maupun kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB secara simultan dan parsial. Sebagai hasilnya, salah satu hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan transaksional memiliki dampak yang signifikan terhadap OCB diterima atau setidaknya terbukti secara parsial.

Penelitian Latif (2018) bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) mempengaruhi iklim organisasi (Z) dan organizational citizenship behavior (Y). Partial Least Squares dan pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dalam hal jumlah sampel yang diambil, Proportional Random Sampling digunakan untuk memilih 130 responden. Kesimpulan dari

penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan transaksional. Baik kepemimpinan transformasional maupun transaksional memberikan dampak yang signifikan terhadap perilaku warga organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui atmosfer organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik

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).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif dan berusaha untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono menegaskan (2019:65) masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih disebut penelitian asosiatif.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Sebanyak 45 pegawai ASN UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Utara berpartisipasi dalam penelitian ini. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa dalam penelitian, sampel adalah bagian dari populasi yang memberikan data, dan populasi memiliki sejumlah karakteristik yang sama dengan sampel. Selain itu, teknik pengambilan sampel probabilitas dengan menggunakan teknik sensus sampling (sampling jenuh) digunakan dalam penelitian ini karena semua populasi nya berjumlah 45 digunakan sebagai sampel dimana termasuk pemimpin nya. Dimana menurut Sugiyono (2019) yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, dan data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dari tempat penelitian untuk mendukung penelitian. Peneliti secara tidak langsung memperoleh data sekunder. Selain itu, digunakan juga data-data resmi dari dinas terkait dan metode pengumpulan data kuesioner. Dimana, melalui penggunaan kuesioner, data primer dikumpulkan dari pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Utara UPTD P3LLAJ. Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari organisasi yang berafiliasi dalam bentuk bukti arsip, catatan, atau laporan historis.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner menjadi dasar dari metode penelitian ini. Penggunaan kuesioner dilakukan secara online

menggunakan google form dan dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Sulawesi Utara.

Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan Transformasional

Menurut McShane dan von Glinow (2015:344), kepemimpinan transformasional adalah sebuah perspektif dalam kepemimpinan yang melihat bagaimana para pemimpin dapat mengubah tim atau organisasi dengan membuat, berbagi, dan mencontohkan sebuah visi untuk organisasi atau unit kerja serta membuat para karyawan memperjuangkannya.

Iklm Organisasi

Pasaribu dan Indrawati (2016) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan relatif organisasi yang dialami oleh para anggotanya, yang mempengaruhi perilaku mereka dan operasi organisasi yang tepat. Kondisi lingkungan organisasi secara fisik dan lingkungan organisasi secara psikologis atau non-fisik merupakan dua komponen yang membentuk iklim organisasi.

Organizational Citizenship Behavior

Robbins (2015:40) mengatakan studi tentang apa yang dilakukan karyawan dan bagaimana tindakan mereka memengaruhi kinerja organisasi dikenal sebagai perilaku kewargaan organisasi (OCB). Akibatnya, perusahaan memberikan penekanan yang kuat pada masalah tempat kerja seperti ketidakhadiran, perputaran karyawan, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji yang disebut uji validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa besar alat ukur benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji instrumen penelitian atau uji validitas butir-butir pertanyaan adalah uji validitas yang dimaksud. Sugiyono (2019) menegaskan menggambarkan derajat ketetapan antara data peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek. Sugiyono (2019) menegaskan uji reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran yang dilakukan terhadap objek yang sama menghasilkan data yang sama menghasilkan data yang identik. Menurut Ghozali (2018:46), peneliti dalam penelitian ini melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik cronbach alpha yang menyatakan bahwa pertanyaan atau suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. dinyatakan dapat dipercaya Sebaliknya, pertanyaan dianggap tidak reliabel jika koefisien Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,70 tidak dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Ghazali menegaskan (2018), Tolerance adalah suatu ukuran variabilitas variabel independen tertentu yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai VIF yang tinggi sama dengan tolerance yang rendah.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Metode grafik dapat digunakan untuk menemukan masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Ghozali menegaskan (2018:161) Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal yang terbentuk dari distribusi normal. Garis diagonal akan diikuti oleh garis yang menggambarkan data sesungguhnya jika distribusi data residual normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan iklim organisasi (X2) digunakan sebagai indikator kinerja organizational citizenship behavior (Y). Analisis regresi juga digunakan untuk memverifikasi validitas hipotesis penelitian, dan modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan:

- Y = Organizational Citizenship Behavior
- X1 = Kepemimpinan Transformasional
- X2 = Iklim Organisasi
- b1 = koefisien kepemimpinan transformasional
- b2 = koefisien iklim organisasi
- a = konstanta
- e_t = error term

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Sujarweni (2015:162) menjelaskan ketika menentukan seberapa besar pengaruh variabel independent kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi (X1,X2) secara bersama-sama terhadap variabel independen organizational citizenship behavior (Y), maka signifikansi persamaan tersebut dievaluasi dengan menggunakan uji F. Berikut ini adalah perhitungannya:

- Jika Fhitung > Ftabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel independen dan dependen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan.
- H₀ diterima dan H_a ditolak jika F hitung < Ftabel, mengindikasikan bahwa tidak ada interaksi yang signifikan antara variabel independen dan dependen secara simultan..

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Iklim Organisasi (X2), dua variabel independen, berpengaruh secara parsial atau sendiri – sendiri terhadap variabel dependen, Organizational Citizenship Behavior (Y). Nilai signifikansi pada tabel Coefficients digunakan untuk mengambil keputusan. Hasil regresi biasanya diuji dengan tingkat kepercayaan 99% atau tingkat signifikan 1% (= 0,01) sebagai dasar (Ghozali, 2018). Persyaratan uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa baik variabel independen maupun dependen tidak terpengaruh dengan cara apa pun..
2. Jika nilai signifikansi uji-t lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen dan dependen saling mempengaruhi satu sama lain.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien korelasi (R) berkisar antara -1,00 sampai dengan +1,00. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi semakin kuat dan negatif ketika R mendekati 1,00, dan sebaliknya. Dalam penelitian ini menggunakan adjusted R square kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat seluruh item pernyataan variabel independen Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi dinyatakan valid begitu juga dengan variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid karena nilai probability (sig) semua pernyataan lebih kecil dari 0,01 (Cornbach Alpha) dan semua nilai koefisien r hitung (Pearson Correlation) semua pernyataan lebih besar dari r tabel = 0.384.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi @			r tabel	Koefisien	
		R	Sig	Status		Cornbach alpha	Status
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.852	0.000	Valid	0.384	0.870	Reliabel
	X1.2	0.842	0.000	Valid			
	X1.3	0.781	0.000	Valid			
	X1.4	0.840	0.000	Valid			
	X1.5	0.826	0.000	Valid			
Iklim Organisasi X2	X2.1	0.502	0.000	Valid	0.384	0.830	Reliabel
	X2.2	0.885	0.000	Valid			
	X2.3	0.756	0.000	Valid			
	X2.4	0.859	0.000	Valid			
	X2.5	0.845	0.000	Valid			
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1	0.850	0.000	Valid	0.384	0.851	Reliabel
	Y.2	0.815	0.000	Valid			
	Y.3	0.873	0.000	Valid			
	Y.4	0.848	0.000	Valid			
	Y.5	0.638	0.000	Valid			

Sumber: Olahan data SPSS 23

**Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas**

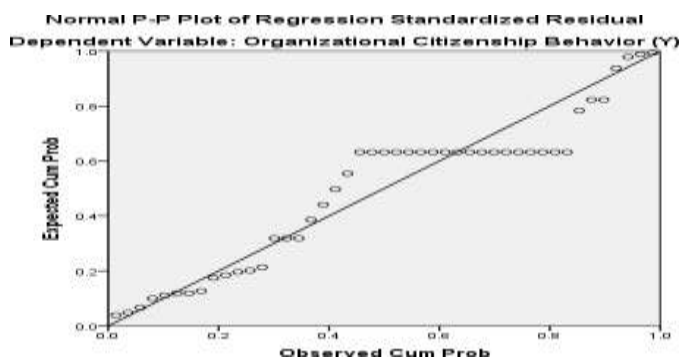
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.930	1.548		-.600	.551		
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.378	.111	.353	3.393	.002	.337	2.970
Iklim Organsiasi (X2)	.645	.110	.609	5.850	.000	.337	2.970

Sumber: Olahan data SPSS 23

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dalam suatu model regresi. Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel 3 untuk kedua variabel bebas VIF nya yaitu 2.970 dimana $2.970 < 10$ serta nilai dari tolerance-nya lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Iklim Organisasi (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi satu sama lain.

Uji Normalitas



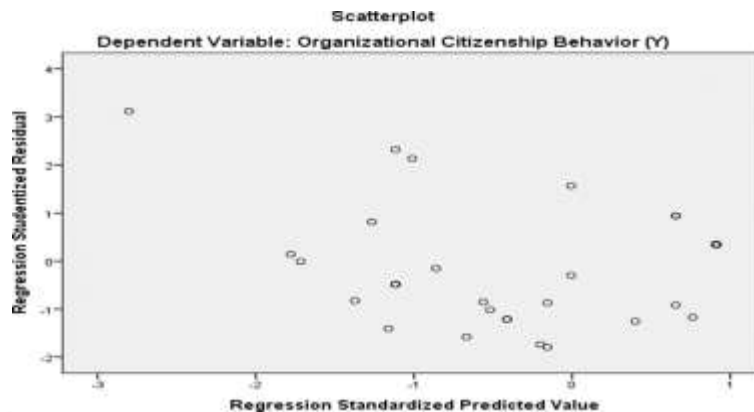
Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Olahan data SPSS 23

Gambar 2 bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Artinya keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Organizational Citizenship Behavior (Y).



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Sumber: Olahan data SPSS 23

Uji Analisis Linear Berganda

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

$$Y = -0,930 + 0,378(X1) + 0,645(X2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi pada tabel 3 akan di sajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu: hasil konstanta sebesar $-0,930$, 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 $-0,930$. Untuk koefisien b1 sebesar $0,378$ yang artinya bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional (X1) bertambah 1 satuan, maka variabel organizational citizenship behavior (OCB) (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar $0,378$. Demikian pula dengan koefisien b2 sebesar $0,645$ yang artinya bahwa jika variabel iklim organisasi (X2) bertambah 1 satuan, maka variabel organizational citizenship behavior (OCB) (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar $0,645$.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.383	2	139.691	115.910	.000 ^b
	Residual	50.617	42	1.205		
	Total	330.000	44			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber: Olahan data SPSS 23

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar $115,910$ dengan tingkat signifikansinya $0,000$. dan Ftabel ($5,15$). Jadi Fhitung = $115,910 > Ftabel (0,01) = 5,15$. sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.930	1.548		-.600	.551
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.378	.111	.353	3.393	.002
Iklm Organsiasi (X2)	.645	.110	.609	5.850	.000

Sumber: Olahan Data SPSS 23

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dilakukan pengujian menggunakan statistik Uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan kriteria uji hipotesis yaitu; apabila nilai thitung < ttabel atau jika nilai Sig. > 0,01 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Apabila nilai thitung \geq ttabel atau jika nilai Sig. < 0,01 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai ttabel sebesar 2.695 dengan tingkat signifikansi 1% serta jumlah sampel 45.

1. Nilai thitung untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 3.393 dengan tingkat signifikansi 0.002. Nilai ttabel (0,01) = 2.698, jadi thitung = 3.393 > ttabel (0,01) = 2.698. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0.002 < 0.01). Jadi kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y).
2. Nilai thitung untuk variabel iklim organisasi (X2) adalah sebesar 5.850 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai ttabel (0,01) = 2.698, jadi thitung = 5.850 > ttabel (0,01) = 2.698. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0.000 < 0.01). Jadi iklim organisasi (X2) memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.839	1.09780

a. Predictors: (Constant), Iklim Organsiasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Sumber: Olahan data SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0.920 hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 92%. Analisis data menghasilkan koefisien determinasi atau R square (R^2) adalah 0.847 yang menunjukkan bahwa 84,7% variasi dalam variabel organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, sementara sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di angkat dalam metode penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap Organizational Citizenship Behavior, berarti hasil analisis X1 dan X2 berpengaruh negatif terhadap Y sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui bagaimana Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Utara terjawab dan terpenuhi. H_1 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa jika X1 dan X2 adalah 0 maka Y nya atau Organizational

Citizenship Behavior akan turun per satuan nya di bawah 0 atau mines. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Lasut, Sendow, dan Taroreh (2019) dimana ditemukan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB. Adapun dalam penelitian terdahulu dari Mahendra dan (2017) ditemukan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Mengacu pada hasil penelitian bahwa secara simultan Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. sebaiknya dinas terkait melakukan kajian internal yang lebih mendalam dalam rangka mengevaluasi kondisi aktual sekaligus dan mengidentifikasi permasalahan dan potensi terkait Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi untuk dirumuskan menjadi sebuah strategi manajemen sumber daya manusia yang matang sehingga dapat mendorong meningkatnya Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, berarti hasil analisis X1 berpengaruh positif terhadap Y sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior? (H2) yang menyatakan Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam Kepemimpinan Transformasional akan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan (2018) bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap OCB. begitu juga dengan penelitian terdahulu oleh Prakoso A, Ignatius Laksono (2012), ditemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap OCB. Mengacu pada hasil penelitian bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dinas sebaiknya melakukan program unggulan yang dapat meningkatkan Kepemimpinan Transformasional agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, berarti hasil analisis X2 berpengaruh positif terhadap Y sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior? (H3) yang menyatakan Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam Iklim Organisasi akan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian ini berjalan dengan hasil studi terdahulu oleh Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Mahendra dan Surya (2017) ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB. didukung juga penelitian oleh Saputra, Masdupi, dan Syahrizal (2019) ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap OCB. Mengacu pada hasil penelitian bahwa Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dinas sebaiknya melakukan suatu hal yang baik ataupun melakukan hal – hal positif secara bersama – sama sehingga dapat menciptakan lingkungan iklim organisasi yang sehat dan berkualitas agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi berpengaruh negatif secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Iklim Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sebaiknya melakukan kajian internal yang lebih mendalam dalam rangka mengevaluasi kondisi aktual sekaligus dan mengidentifikasi permasalahan dan potensi terkait dengan Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi untuk dirumuskan menjadi sebuah strategi manajemen sumber daya manusia yang matang sehingga dapat mendorong meningkatnya Organizational Citizenship Behavior.
2. Terkait dengan Kepemimpinan Transformasional, UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sebaiknya melakukan program yang dapat membantu meningkatnya Kepemimpinan Transformasional agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior.
3. Terkait dengan Iklim Organisasi, UPTD P3LLAJ Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dinas sebaiknya melakukan suatu hal yang baik ataupun melakukan hal – hal positif secara bersama – sama sehingga dapat menciptakan lingkungan iklim organisasi yang sehat dan berkualitas agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pegawai.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi dalam kaitannya untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaluddin, M. (2017). Pengaruh Kepribadian Entrepreneurship Islam dan Akses Informasi Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Bisnis Usaha Kecil di Kota Makassar. *Jurnal Iqtisaduna*, , 3(1), 79-97. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Iqtisaduna/article/view/3556>. Diakses pada: 23 Juni 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Semarang: EF Press Digimedia
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lasut, E. J., Sendow, G. M., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Aston Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23545>. Diakses pada 24 November 2022.
- Latif, M. I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada RSUD Genteng Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, 51-64. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/2316/1479>. Diakses pada 24 November 2022.
- Mahendra, I. M. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9, 4569-4688. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31107> Diakses pada 24 November 2022.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- McShane, S. L., & von Glinow, M. A. (2000). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill

Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *e-Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 12. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/25306>. Diakses pada: 23 Juni 2023

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Saputra, E., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviors (OCB): The Role of Intrinsic Motivation as Mediation (In Human Resources Development Centre at Ministry of Home Affairs). *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*, 194-200. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/piceeba2-18/125907908>. Diakses pada: 23 Juni 2023

Subawa, I. K. A., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. *e-Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 4, 1962-1990. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28626>.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wongkar, E. E., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20992>. Diakses pada 23 November 2022.

