



The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At BPBD Lebong

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada BPBD Lebong

Yan Presli ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; Ida Ayu Made E.G ³⁾

¹⁾ Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ yanpresli34@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [13 Juli 2023]

KEYWORDS

Organizational Climate,
Organizational
Commitment,
Organizational Citizenship
Behavior (OCB)

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor. Lubis (2015:65) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi dan komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong. Sampel dalam penelitian ini 36 orang yang terdiri dari 16 orang ASN dan 20 orang honorer. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 9,470 + 0,421X_1 + 0,370X_2 + 5,292$ (e) artinya iklim organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong. Hal ini menggambarkan jika variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi meningkat maka Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai juga akan meningkat. Hasil uji determinasi sebesar 0,521 atau (52,1%). Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong sebesar 52,1%, sedangkan sisanya ($100 - 52,1\% = 47,9\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai BPBD Lebong dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,009 kecil dari 0,05. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong, dengan nilai signifikan sebesar 0,014 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong. The sample in this study was 36 people consisting of 16 civil servants and 20 honorary people. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression equation are $Y = 9.470 + 0.421X_1 + 0.370X_2 + 5.292$ (e) meaning that organizational climate and organizational commitment have a positive influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong. This illustrates that if the variables of organizational climate and organizational commitment increase, the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees will also increase. The result of the determination test is 0.521 or (52.1%). This shows that organizational climate and organizational commitment affect organizational citizenship behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong by 52.1%, while the rest ($100 - 52.1\% = 47.9\%$) are explained or influenced by other variables that are not researched. Organizational climate and organizational commitment together have an influence on Organizational citizenship behavior (OCB) of BPBD Lebong employees with a significant value of 0.000 less than 0.05. Organizational climate has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong, because the significant value is 0.009 less than 0.05. Organizational commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees at BPBD Lebong, with a significant value of 0.014 less than 0.05.

PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi biasanya akan ditandai oleh kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi tentunya harus mempunyai kualitas kerja yang tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja yang baik dalam organisasi.

Prihatsanti dan Dewi (2017:7) mengemukakan bahwa kinerja maksimal merupakan tuntutan organisasi yang ditunjukkan tidak hanya perilaku in-role tetapi juga extra-role yang disebut juga sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. Kinerja pegawai tentunya didasarkan pada bagaimana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai

dengan job description yang telah ditentukan. Akan tetapi dalam kondisi tertentu, pegawai tidak selalu mampu untuk melaksanakan tugas tersebut disebabkan oleh beberapa hal misalnya karyawan berhalangan karena sebab-sebab tertentu.

Sebuah organisasi bekerja berdasarkan team work. Team work bisa bekerja efektif bilamana terdapat sinergi diantara anggota team work yang terdiri dari pegawai yang baik. Pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran sesama pegawai, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif (Lubis, 2015:87).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor. Lubis (2015:65) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Selanjutnya Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya menurut Robbin (2017:98) karena adanya komitmen organisasi yang tinggi.

Variabel yang dapat mempengaruhi OCB salah satunya adalah iklim organisasi. Menurut Hang, et. al. (2015:87) iklim organisasi umumnya mengacu pada bagaimana karyawan memandang lingkungan kerja mereka, yang memengaruhi sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini memberikan kerangka acuan di mana individu memahami kehidupan organisasinya. Menurut Shim (2016:74) bahwa kualitas iklim organisasi dapat dilihat dari karyawan yang berpersepsi baik terhadap lingkungan kerja mereka akan mampu mencapai banyak hal berharga untuk organisasinya dan tetap terlibat dalam pekerjaan dan memberikan kualitas layanan terbaik untuk suatu instansi atau perusahaan.

Sebaliknya, iklim yang buruk dapat dilihat dari rendahnya tingkat prestasi karyawan, tingginya role overload, konflik peran, dan kelelahan emosional. Keadaan lingkungan dan iklim organisasi suatu instansi atau perusahaan dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan karyawan. Iklim yang kondusif serta perasaan nyaman yang dirasakan para karyawan akan dapat menimbulkan kepercayaan terhadap organisasi sehingga karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi suatu instansi atau perusahaan. Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang dinamis yang dapat memberikan pengaruh dan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Variabel komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap OCB. Menurut Mowday, et. al (2016:56) komitmen organisasi yaitu sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keyakinan yang pasti dalam organisasi serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan kepada organisasi mereka secara berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian, kesuksesan dan kesejahteraan mereka bagi organisasi.

BPBD Lebong merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu Bupati dalam menanggulangi bencana alam khususnya di Kabupaten Lebong. Untuk itu diperlukan adanya sikap OCB yang tinggi dengan cara memperhatikan iklim organisasi dan komitmen organisasi.

Fenomena yang terjadi saat ini jika dilihat dari iklim organisasi adanya permasalahan pada uraian tugas yang kurang jelas, karena pada saat terjadinya bencana di Kabupaten Lebong semua pegawai akan terlibat dalam penanggulangan bencana sementara pekerjaan dikantor masih banyak, hal ini akan merubah iklim organisasi, hal lain juga terlihat dari kurangnya dukungan dari teman se kantor pada saat mendapatkan permasalahan dalam bekerja. Untuk komitmen organisasi juga terlihat adanya permasalahan yaitu ada beberapa pegawai yang mengajukan surat permohonan pindah kerja dengan alasan yang kurang tepat, hal ini menggambarkan bahwa menurunnya tingkat komitmen pegawai terhadap instansi. Selain itu juga terlihat pegawai yang sering mementingkan keperluan pribadi dari keperluan kantor.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.



Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Iklm Organisasi

Menurut Lussier (2015: 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Wirawan, (2017:65) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora, (2014:92) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Komitmen organisasi

Zainuddin (2014:25) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi”, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2015:156), “bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi”. Hal ini berarti pegawai yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi. Sedangkan Danim (2016:53), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Menurut Narimawati (2014:19), “komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi”. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen organisasi

dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Istilah OCB diperkenalkan oleh Organ diawal tahun 1980-an, namun jauh sebelum tahun tersebut Bardnard (1938) telah menggunakan konsep sejenis OCB dan menyebutnya sebagai kerelaan bekerja sama (*willingness to cooperate*). Pada tahun 1964, Katz menggunakan konsep serupa dan menyebutnya sebagai inovatif dan perilaku spontan (Budihardjo, 2014:43). Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas.

OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 2015:88). Perilaku sukarela tersebut disebut *extra-role behaviour* yang dalam artikel ini disebut Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Perilaku OCB tidak terdapat pada job description karyawan tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau organisasi khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Artinya, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal / menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2016:101). Organ, et al (2016:76) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara umum meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.0. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas



berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Ghozali (2011:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), Ghozali (2011:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai jika $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerin.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2014:125). Menurut Ghozali (2011:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = organizational citizenship behavior (OCB)

X1 = iklim organisasi

X2 = komitmen organisasi

bi,b2 = koefisien korelasi

a = Nilai konstanta

e = erorr

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted R² karena nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

Ho : $b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

Ha: $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah 36 orang pegawai pada BPBD Lebong, setelah dilakukan penelitian melalui kuisioner terhadap responden maka karakteristik responden dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur dan masa kerjanya, maka dapat dihasilkan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Perempuan	13	38
Laki-laki	23	52,1
Total	36	100

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner maka disimpulkan bahwa jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin mayoritas laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 52,1%. Hal ini menggambarkan banyaknya pekerjaan di lapangan yang banyak membutuhkan tenaga laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
20 - 30 tahun	7	21
31 - 40 tahun	14	38
41 – 50 tahun	4	11
> 50 tahun	11	30
Total	36	100

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah, 2023

Dari sisi usia responden pegawai pada BPBD Lebong, rata-rata telah berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 38 % berada pada usia produktif. Hal ini dikarenakan pada umur tersebut mereka memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga menghasilkan Organizational citizenship behavior (OCB) lebih baik.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SMA	11	32
D3	4	11
S1	18	49
S2	3	8
Total	36	100

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah, 2023

Mayoritas pegawai di BPBD Lebong merupakan lulusan Sarjana yakni sebesar 49% atau sebanyak 18 orang, dengan tingkat pendidikan yang tinggi tersebut memungkinkan pegawai memiliki pengendalian diri dalam melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun karakteristik responden jika dilihat dari masa kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 3 tahun	4	11
3 s/d 6 tahun	8	24
7 s/d 10 tahun	16	43
> 10 tahun	8	22
Jumlah	36	100

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah, 2023

Jika dilihat dari lama bekerja, maka rata-rata pegawai bekerja pada BPBD Lebong sudah bekerja 7 sampai dengan 10 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 43%. yang artinya pegawai telah lama bergabung menjadi pegawai BPBD Lebong sehingga pegawai mampu mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS Versi 21 maka dapat dilihat hasil uji validitas seperti pada Lampiran 5. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel ($n-2=36-2=34$) maka nilai rtabel sebesar 0,339. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel} (n-2)	Kesimpulan
Iklim organisasi (X1)	1	0,462	0,339	Valid
	2	0,423	0,339	Valid
	3	0,625	0,339	Valid
	4	0,530	0,339	Valid
	5	0,453	0,339	Valid
	6	0,518	0,339	Valid
	7	0,567	0,339	Valid
	8	0,491	0,339	Valid
	9	0,563	0,339	Valid
	10	0,570	0,339	Valid
Komitmen organisasi (X2)	1	0,595	0,339	Valid
	2	0,484	0,339	Valid
	3	0,454	0,339	Valid
	4	0,461	0,339	Valid
	5	0,674	0,339	Valid

	6	0,509	0,339	Valid
	7	0,668	0,339	Valid
	8	0,557	0,339	Valid
	9	0,456	0,339	Valid
	10	0,616	0,339	Valid
Organizational citizenship behavior (OCB)(Y)	1	0,646	0,339	Valid
	2	0,416	0,339	Valid
	3	0,635	0,339	Valid
	4	0,414	0,339	Valid
	5	0,503	0,339	Valid
	6	0,531	0,339	Valid
	7	0,597	0,339	Valid
	8	0,429	0,339	Valid
	9	0,571	0,339	Valid
	10	0,376	0,339	Valid

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 yakni hasil uji validitas dengan menggunakan corelation products moment maka dari 30 butir pertanyaan yang diuji, ternyata semua item pertanyaan sah (valid), sebab memiliki nilai korelasi besar dari 0,339. Oleh karena itu, semua variabel dapat dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Dimensi	Cronbach's alpha	Keterangan
X1	Iklim organisasi	0,701	Cronbach alpha > 0,6 (Reliabel)
X2	komitmen organisasi	0,726	Cronbach alpha > 0,6 (Reliabel)
Y	Organizational citizenship behavior (OCB)	0,618	Cronbach alpha > 0,6 (Reliabel)

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2023

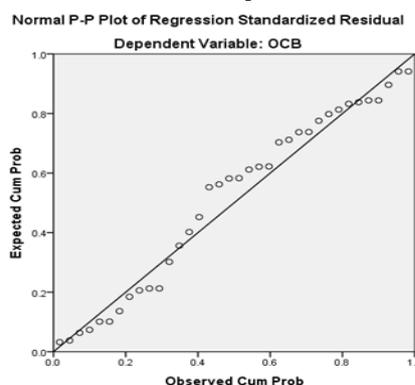
Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 untuk kesemua variabel yaitu : kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan Organizational citizenship behavior (OCB).

Uji Normalitas

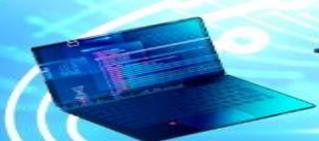
Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas data

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023



Berdasarkan gambar grafik diatas tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinieritas. Banyak penelitian menyebutkan jika nilai tolerance <0,10 atau nilai VIF >10 berarti terdapat multikolinieritas :

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.470	5.292		1.790	.083		
	iklim organisasi	.421	.152	.416	2.763	.009	.639	1.564
	komitmen organisasi	.370	.142	.391	2.596	.014	.639	1.564

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

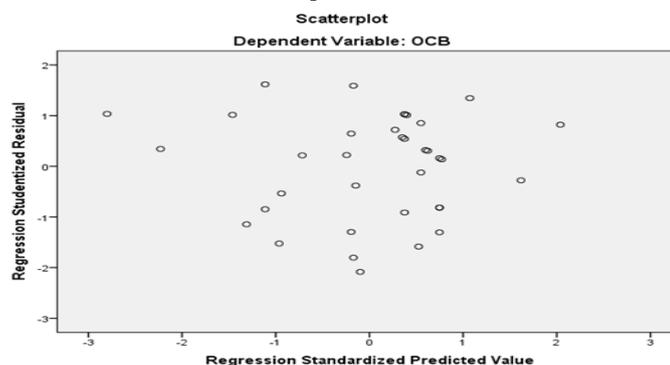
Uji Heteroskedastisitas

Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Pengujian scatterplot, model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah gambar hasil pengujian heteroskedastisitas:

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari gambar tersebut diperoleh bahwa scatter plot membentuk titik- titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel Organizational citizenship behavior (OCB) jika variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8 Model Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.470	5.292		1.790	.083
iklim organisasi	.421	.152	.416	2.763	.009
komitmen organisasi	.370	.142	.391	2.596	.014

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 9,470 + 0,421X_1 + 0,370X_2 + 5,292 (e)$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 9,470 mempunyai arti bahwa apabila variabel iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel Organizational citizenship behavior (OCB)(Y) akan tetap sebesar 9,470.

2. Pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)(Y)

Nilai koefisien regresi variabel X1 (pengembangan SDM) adalah sebesar 0,421 dengan asumsi apabila X1 (iklim organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Organizational citizenship behavior) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,421 kali.

3. Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)(Y)

Nilai koefisien regresi variabel X2 (komitmen organisasi) adalah sebesar 0,370 dengan asumsi apabila X2 (komitmen organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Organizational citizenship behavior) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,370 kali.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.492	2.095

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, iklim organisasi

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,521 atau (52,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong sebesar 52,1%.

Dengan kata lain variabel Organizational citizenship behavior (OCB) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi sebesar 52,1%, sedangkan sisanya (100 - 52,1% = 47,9%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS:



Tabel 9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.872	2	78.936	17.980	.000 ^b
	Residual	144.878	33	4.390		
	Total	302.750	35			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, iklim organisasi

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2023

Hasil perhitungan statistik menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) secara bersama-sama.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau dikenal dengan uji t digunakan untuk melihat signifikan atau tidak signifikan variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai secara terpisah atau sendiri-sendiri. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.470	5.292		1.790	.083
	iklim organisasi	.421	.152	.416	2.763	.009
	komitmen organisasi	.370	.142	.391	2.596	.014

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas maka hasil dari pengujian uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)

Hasil pengujian untuk variabel X1 (iklim organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat iklim organisasi pada pegawai di BPBD Lebong maka organizational citizenship behavior (OCB) pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi pegawai maka organizational citizenship behavior (OCB) pegawai juga semakin rendah.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)

Hasil pengujian untuk variabel X2 (komitmen organisasi) menunjukkan nilai sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi pada pegawai di BPBD Lebong maka organizational citizenship behavior (OCB) pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional pegawai maka organizational citizenship behavior (OCB) pegawai juga semakin rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Sig.	Keterangan
Iklm organisasi	0,421	0,009	Hipotesis diterima
Komitmen organisasi	0,370	0,014	Hipotesis diterima
Uji F		0,000	Hipotesis diterima
R ²	0,521 atau (52,1%)		

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,009 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat iklim organisasi maka Organizational citizenship behavior (OCB)pegawai pada BPBD Lebong juga akan semakin meningkat.

Pada kenyataannya bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong. Hal ini mengandung pengertian bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan iklim organisasi, antara lain meliputi perasaan senang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, pegawai diberikan kesempatan berpendapat, pegawai sangat bertanggung jawab dalam tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian sejalan dengan teori Simamora, (2014:92) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanaajemen SDM.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)pegawai pada BPBD Lebong , dengan nilai signifikan sebesar 0,014 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi pegawai pada Kantor BPBD Lebong maka Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai juga akan meningkat. Artinya dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menciptakan kesetiaan Pegawai terhadap Kantor BPBD Lebong dan tidak berkeinginan untuk pindah kerja sehingga Pegawai dapat bekerja lebih focus dan dapat meningkatkan Organizational citizenship behavior (OCB) Pegawai.

Sejalan dengan pembahasan di atas bahwa komitmen organisasi pada kenyataannya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong. Hal ini mengandung pengertian bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan komitmen organisasi karyawan, antara lain melalui adanya keterikatan emosional tinggi antara pegawai terhadap instansi, pegawai merasa bangga menjadi bagian dari instansi, dan pegawai berkewajiban moral untuk setia pada instansi

Hasil penelitian sejalan dengan teori Danim (2016:53), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja..

Pengaruh Iklm Organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB karena hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

Pada kenyataannya bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong. Hal ini mengandung pengertian bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan iklim organisasi dan komitmen organisasi pegawai.



Begitu pun sebaliknya, bahwa tanpa iklim organisasi dan komitmen organisasi yang terbangun dalam diri pegawai maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan mengalami penurunan, adapun penyebabnya dapat disebabkan karena karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak merasa senang, pegawai tidak diberikan kesempatan mengeluarkan pendapat, tidak bertanggung jawab dalam tugas, tidak adanya keterikatan emosional terhadap perusahaan, menganggap bukan bagian dari perusahaan, dan tidak ada kewajiban moral untuk setia kepada perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 9,470 + 0,421X_1 + 0,370X_2 + 5,292 (e)$ artinya iklim organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong. Hal ini menggambarkan jika variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi meningkat maka Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai juga akan meningkat.
2. Hasil uji determinasi sebesar 0,521 atau (52,1%). Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong sebesar 52,1%, sedangkan sisanya ($100 - 52,1\% = 47,9\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai BPBD Lebong dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya peningkatan iklim organisasi dan komitmen organisasi pada pegawai maka Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong juga akan meningkat.
4. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,009 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi yang ada pada pegawai di BPBD Lebong mampu meningkatkan Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPBD Lebong, dengan nilai signifikan sebesar 0,014 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai.

Saran

1. Disarankan kepada pegawai BPBD Lebong untuk menciptakan iklim organisasi yang nyaman antar sesama pegawai.
2. Disarankan kepada pegawai BPBD Lebong untuk meningkatkan kesetiannya terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R. & Reschke, W. 2015. Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization. Center for Organization Effectiveness
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Budihardjo. Andreas. 2014. Mengenal Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Forum Manajemen Prasetya Mulya. Tahun ke-XVIII, No.82.
- Danim, Sudarwan. 2016. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hang, et. al. 2015. Family Friendly Work Practices, Organizational Climate, And Firm Performance A Study Of Multinational Corporations In Hongkong. Journal of organizational behavior. 30, 1-15.
- Lubis dan Hafasnuddin, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada PT. Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. Jurnal Manajemen, vol. 4, No. 1, hal. 201-210. ISSN: 2302-0199
- Lubis, M.Sholeh. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2,

- Lussier, N Robert. 2015. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 2016. *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Unpad: Tesis
- Narimawati, Umi. 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Medi
- Organ, et.al. 2016. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. 2017. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7, 1.
- Robbins, SP. 2013., *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Shim. 2016. Factors Influencing Child Welfare Employee's Turnover: Focusing On Organizational Culture And Climate. *Journal Children And Youth Services Review*, 32, 847-856.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara
- Soekidjan, 2016. *Manjaemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:Bumi Aksara
- Sopiah. 2015. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Ukas, Imam. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Jurnal Equilibrium*, Volume. 2. Nomor 1
- Wirawan, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarti, 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Seluma. *Jurnal EMAK* Volume 1, nomor 4
- Zainuddin, 2015. *The Journalist*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher