

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) UP3 FLORES BAGIAN TIMUR MAUMERE KABUPATEN SIKKA**

Maria Ilvani Nona Rista
Universitas Nusa Nipa
email: ilvanirista687@gmail.com

Immanuel Wellem
Universitas Nusa Nipa

Walter Obon
Universitas Nusa Nipa

Abstract

This study aimed to (1) know the description of employee performance, OCB, and Organizational Commitment; (2) determine the effect of OCB on employee performance.

The population in this study were employees of PT PLN Maumere, totaling 50 people. Due to limited population, this research was conducted through a census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and differential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing is done through the F test and T test.

The result of the descriptive analysis showed that the employee performance variable, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Commitment were categorized as good enough. The statistical result of the T test showed that the variables Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Commitment had a positive and significant influence on employee performance. The statistical result of the F test showed that simultaneously, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Commitment had a significant influence on employee performance. The determination analysis revealed that the two independent variables in this research were able to explain fluctuating of employee performance of PT. PLN (Persero) Up3 Flores, Eastern Part Of Maumere, Sikka Regency by 34,1%.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior(OCB). Organizational Commitment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, OCB dan komitmen organisasi; (2) untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN Maumere, yang berjumlah 50 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan

metode deskriptif dan statistic diverensial yaitu regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji f dan uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi dikategorikan cukup baik. Hasil statistik Uji T menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik Uji F menunjukkan bahwa secara simultan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka sebesar 34,1%.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior (OCB), komitmen organisasi, kinerja pegawai*

LATAR BELAKANG

Listrik merupakan instrumen penting dalam kehidupan saat ini. Hampir semua sektor memerlukan daya listrik. PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara, merupakan penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum. Oleh karena itu listrik merupakan kebutuhan utama yang harus menjadi perhatian pemerintah. Salah satu tugas pemerintah yang tertuang dalam standar pelayanan minimum adalah dapat memenuhi kebutuhan dasar masyarakat.

PT PLN (Persero) UP3 Flores bagian Timur terletak di Jl. Gajah Mada No.12, Madawat, Kec. Alok, Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur merupakan Badan Usaha Milik Negara, bertugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No. 19/2000. PT PLN (Persero) juga menjalankan bisnis di bidang produksi, transmisi, dan distribusi tenaga listrik sehingga PT PLN (Persero) harus menjaga dan meningkatkan pelayanan serta mutu listrik yang diberikan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik institut maupun perusahaan. Karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Mangkuprawira, 2011 dalam Elvira, 2021:1). Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan mempunyai peran penting penentu dalam perusahaan, pengorganisasi, pengambilan keputusan, pelaksanaan perencanaan, dan penentu keberhasilan dalam perusahaan. Hasibuan (2001) dalam Panjaitan (2017:8) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasilguna.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Hal ini sesuai dengan pendapat Benardin dan Russel (1993) dalam Kaswan (2012:187) yang menyatakan

kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality*, *Quantity*, *Time Lines*, *Cost Effectiveness*, *Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai pegawai PT PLN (Persero) UP3 Flores Kabupaten Sikka maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 15 pegawai.

Tabel 1.1. Hasil kuisioner prs-survey mengenai kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka.

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i> (kualitas)	0	0	3	6	9	27	22	88	6	30	151	200	75,50
2	<i>Quantity</i>	0	0	4	8	3	9	18	72	15	75	164	200	82,00
3	<i>Time Lines</i> (waktu)	0	0	2	4	7	21	22	88	9	45	158	200	79,00
4	<i>Cost Effectiveness</i> (efektifitas biaya)	0	0	6	12	10	30	18	72	6	30	144	200	72,00
5	<i>Need For Supervision</i> (pengawasan)	0	0	5	10	11	33	19	76	5	25	144	200	72,00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	3	9	13	52	24	120	181	200	90,50
Jumlah												942	1200	78,50
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 20 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%														

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 942 dari skor ideal 1.200 atau dengan persentase 78,50%. Dengan demikian terdapat gab sebesar 21,50% yang menjadi permasalahan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Flores bagian timur Maumere Kabupaten Sikka.

Selanjutnya variabel kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Flores bagian timur Maumere Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah: 1) *Quality* (75,50%), 2) *Time Lines* (79.00%), 3) *Cost Effectiveness* (72,00%). Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara yang menunjukan adanya beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan secara akurat sesuai standar yang ditentukan, selain itu ada juga beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai prosedur kerja. Selain itu ada juga beberapa pegawai yang belum mampu menggunakan anggaran secara efektif.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi juga ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Garay (2006:33) mengemukakan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi. Manfaat dari OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dari pernyataan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa, apabila seseorang memiliki perilaku yang baik ditempat kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Selain OCB faktor lain yang menentukan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Kabupaten Sikka adalah komitmen organisasi. komitmen organisasi sebagai suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja (Gani, 2018:3230). Menurut Kurniawan (2015:98) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

OCB dan komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian OCB terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut.:

Tabel 1.2 Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan	a. Berpengaruh positif dan Signifikan	Sanjaya (2020), Ramadhany <i>et al</i> (2022), Trang & Pandowo (2022)
		b. Berpengaruh Negatif dan Signifikan	Wati & Surjanti. (2018), Saputri & Kuswanto (2023)
2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	a. Berpengaruh positif dan Signifikan	Gunawan & Wibowo. (2021), Sugiono <i>et al.</i> (2021), Laksmi & Kawiana (2022).

		b. Berpengaruh Positif dan tidak signifikan	Manery, <i>et al</i> (2018), Diansyah <i>et al</i> (2020)
--	--	---	---

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Wirawan, (2009:5) menyatakan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Organizational Citizenship Behavior(OCB)

Mira & Margaretha (2012:194) berpendapat bahwa, *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seseorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun berdasarkan pada nilai sukarela dan senang hati.

Menurut Darto (2014:13) *organizational citizenship behavior* memiliki beberapa pengertian, yaitu: pertama, merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi); kedua, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal namun manfaatnya sangat penting bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi; ketiga, tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena karakteristik perilakunya yang voluntir atau sukarela.

Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166), komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasional sebagai sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku karyawan untuk terlibat aktif untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Setyaningrum *et al*, 2017:695).

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt *et al*, 2015:64). komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Hipotesis Penelitian

- H1: *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT. PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 diketahui bahwa persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 76,77%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik.

diketahui bahwa persentase skor aktual untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 73,32%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) termasuk dalam kategori baik.

diketahui bahwa persentase skor total untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 74,53%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja termasuk dalam kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	t hitung	Sig	Keterangan
-------	----------	-----	------------

1	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	2,830	0,007	Berpengaruh Signifikan
	Komitmen Organisasi	2,496	0,016	Berpengaruh Signifikan

Sumber : (hasil olah data 2023)

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,830 dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Variabel komitmen organisasi (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,496 dengan nilai signifikan sebesar 0,016. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	958,236	2	479,118	12,155	0,000
	Residual	1852,584	47	39,417		
	Total	2810,820	49			
a. Predictors: (Constant), <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , Komitmen Organisasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : (hasil olah data 2023).

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 12,155 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,584	0,341	0,313	6,27827
a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : (hasil olah data 2023).

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka sebesar 34,1% (diperoleh dari: $0,341 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 65,9% (diperoleh dari: $100\% - 34,1\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila organizational citizenship behavior (OCB) ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditingkatkan maka kinerja karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere. Akan meningkat dengan peningkatan yang t signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere. Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi gap variabel kinerja karyawan maka PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere harus mampu memperbaiki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 68,00%. (masih terdapat *gap* sebesar 26,68%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila komitmen organisasi

semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila komitmen organisasi semakin ditingkatkan maka kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh :Gunawan & Wibowo (2021). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja karyawan maka PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere harus mampu meningkatkan komitmen organisasi. Meskipun komitmen organisasi sudah termasuk kriteria baik (79,40%), namun masih terdapat *gap* sebesar (25,47%). *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Trang & Pandowo (2022) . Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 73,32% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel komitmen organisasi adalah 74,53% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 76,77% dengan kategori baik.

2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
 - a. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan
 - b. variabel Komitmen Organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₁) dan Variabel Komitmen Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka sebesar 34,1%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka di sarankan untuk
 - a. Direktur memberikan bimbingan secara khusus kepada para karyawan tentang tugas-tugas, kepercayaan yang diberikan agar pegawai mempunyai kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, tepat waktu serta berani mengambil resiko, kejujuran dan saling berkontribusi sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.
 - b. Memberikan motivasi dan memberikan arahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta menunjukan kualitas kerja yang tinggi yang tujuannya untuk kemajuan perusahaan.
2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi PT PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

- Darto, Mariman. (2014). Peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: sebuah analisis teoritis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10-34
- Elvira, P. A. (2021). *Pengaruh etika kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.*
- Garay, Hannah Dara Vanzuela. (2006). Kinerja extra-role dan kebijakan kompensasi. *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 33- 42
- Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan job description karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa.

- Jurnal Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA)*, 1(1), 1-11
- Husein, Umar, (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar, (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kaswan.(2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill
- Kurniawan, Albert. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95-118
- Laksmi, N. P. D. P., & Kawiana, I. G. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 468-475.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya
- Mira, Wike Santa & Margaretha, Meily. (2012). Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189-206
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh budaya kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 24-29.
- Saputri, M., & Kuswanto, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan, organizational citizenship behavior (OCB), dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Sains*, 3(1), 1361-1377.
- Setyaningrum, Retno Purwani, Setiawan, Margono & Surachman. (2017). organizational commitment are mediation of relationships between servant leadership and employee performance. *Journal Of Applied Management (JAM)*, 15(4) 693-701
- Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persaada.
- Trang, I., & Pandowo, M. C. (2022). Pengaruh organization citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Wati, D. M., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 386-393

*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(OCB) dan Komitmen
Organisasi Terhadap kinerja karyawan PT PLN(Peresro) UP3 Flores Bagian
Timur Kabupaten Sikka.*

Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (Teori, aplikasi, dan penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.