**PENGARUH *ABILITY* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
PERILAKU INOVATIF DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (Studi pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP)
di Politeknik Negeri Malang)**

Candra Riani, Endang Siti Astuti, Hamidah Nayati Utami
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
Email: anikmoelyo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh ability dan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif dan organizational citizenship behavior. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel ability (X1) dan variabel iklim organisasi (X2) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif (Y1), organizational citizenship behavior (Y2). Lima hipotesis diformulasikan terkait dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif data dan merupakan jenis penelitian eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dari 26 kuesioner yang disebar dan semuanya kembali. Untuk menguji hipotesis dilakukan pengujian analisis jalur dengan menggunakan *SmartPartial Least Square*. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan pengujian uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ability berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior selain itu ability juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Sementara ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif dan juga organizational citizenship behavior. Sedangkan untuk perilaku inovatif juga berpengaruh tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Kata Kunci: *Ability, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif, Organizational Citizenship Behavior.*

ABSTRACT

This study examines the influence of ability and organizational climate and organizational innovative behaviour towards citizenship behavior. Free variables in the peneltian this is the ability of the variable (X 1) and organizational climate variables (X2) while the variable is bound in this research are innovative behaviour (Y1), organizational citizenship behavior (Y2). The five hypotheses formulated related research objectives. This research uses a quantitative approach to data and research is a kind of eksplanatori. Data collection is done using questionnaires, from 26 questionnaires presented and everything back. To test the hypothesis testing done path analysis using Least Square SmartPartial. Before the test is done hypothesis testing test validity and reliability. The results of this research show that ability influential significantly to organizational citizenship behavior in addition to this ability also has significantly to innovative behavior. While it was found that the Organization's influential climate not significantly to innovative behavior and also organizational citizenship behavior. As for innovative behaviour also has not significantly to organizational citizenship behavior.

Keywords: *Ability, Organizational Climate, Innovative Behavior, Organizational Citizenship Behavior.*

A. PENDAHULUAN

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang dalam pekerjaan yang terbentuk antara lain mengeluarkan ide-ide kreatif, berkomunikasi, *being a team player*, kecakapan, perencanaan kerja, *analyzing problem* dan *self management* (Byham, 1996:5-19). Kemampuan ini diduga sebagai proses memperkaya kemampuan seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk mengidentifikasi kunci kemampuan karyawan yang akan mengarah ke keberhasilan dan harus memiliki kemampuan tertentu yang akan membuat karyawan memiliki nilai tambah yang berharga untuk organisasi.

Inovasi itu sendiri merupakan proses pengembangan ide-ide baru yang dapat dilaksanakan oleh sebuah organisasi, misalnya sebagai produk baru atau proses baru. Sebagai dasar dari proses ini terletak pada penciptaan ide. Organisasi harus kreatif untuk menghasilkan ide-ide asli dan organisasi hanya bisa melakukan itu, dengan memberikan karyawan iklim yang mengakui kebutuhan untuk terus-menerus melahirkan ide dan memungkinkan karyawan untuk menjadi kreatif. Amabile et al (1996) tersedia model konseptual penilaian yang mendasari persepsi lingkungan kerja untuk kreativitas.

Inovasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dari karyawan tersebut, namun juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Manajer harus membuat iklim organisasi yang mempromosikan perkembangan kemampuan yang diperlukan untuk berinovasi. Literatur manajemen melaporkan bahwa beberapa praktek manajerial mendukung pengembangan kemampuan dan memiliki efek positif pada inovasi dan kinerja organisasi. Secara khusus, para peneliti menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan adalah faktor kunci untuk inovasi (Brunetto dan Farr-Wharton, 2007; Ertürk, 2012; Fernandez dan Moldogaziev, 2013). Praktek ini memotivasi karyawan untuk berbagi ide-ide inovatif mereka dan menggunakan keterampilan mereka untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Iklim organisasi merupakan lingkungan yang dihadapi organisasi dan harus dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Simamora (2004:81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan

kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanegaraman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

De Jong (2007) menyatakan perilaku inovatif bekerja di tiga tingkat yaitu "tingkat individu, kerja kelompok tingkat, tingkat organisasi" dan kategori faktor lingkungan (iklim). Manajemen organisasi memiliki kekuatan yang berpengaruh pada karakteristik organisasi dan kelompok fitur antara kategori ini. Välimäki, Niskanen, Tervonen dan Laurila (2004) menyatakan bahwa inovasi "strategis, budaya, sosial dan managerial issue." Yeung, Lai dan Yee (2007) menjelaskan dua pendekatan yang berbeda dalam manajemen organisasi. Sementara satu menekankan aspek-aspek yang nyata, yang lain menekankan aspek-aspek tidak berwujud yang termasuk inovasi. Karena memastikan bahwa pekerja menunjukkan perilaku inovasi dalam organisasi dalam lingkup pengaruh manajemen, yang mana manajemen harus melaksanakannya dengan menciptakan iklim organisasi yang tepat untuk berinovasi.

Hal ini diperlukan agar iklim organisasi dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku inovasi. Memotivasi untuk menjaga inovasi karyawan adalah penting untuk mengaktifkan dan mempertahankan iklim inovasi. Memberikan kesempatan belajar yang berbeda untuk menjadi produktif dan mengembangkan ide-ide baru dan toleransi kegagalan dan memberdayakan karyawan dalam praktek administratif yang penting dan berguna dalam organisasi untuk menciptakan iklim organisasi yang cocok untuk membina perilaku inovasi (Solomon, Winslow dan Tarabishy, 1998). Crespell (2007:58) menyimpulkan manajer dapat memupuk inovasi melalui iklim yang mendukung inovasi. Untuk memupuk inovasi melalui iklim organisasi, iklim tersebut harus memiliki beberapa karakteristik seperti "kekompakan tim (alignment), pengawas dorongan dan otonomi." Çekmecelioğlu (2006) menentukan bahwa variabel iklim organisasi yang mana terdapat dorongan organisasi, dukungan manajemen, dukungan dari tim dan tantangan pekerjaan memiliki efek positif pada perilaku inovasi karyawan.

Pengetahuan tentang Organizational Citizenship Behaviour (OCB) telah menjadi keharusan dan semakin prioritas bagi organisasi. Dari zaman Katz dan Kahn (1966) yang memperkenalkan konsep akan perilaku yang positif, kemudian dilanjutkan dengan penelitian akan kebutuhan terhadap sifat perilaku tersebut dan efeknya pada kinerja organisasi (Organ, 1988, Podsakoff et al, 2000). Pandangan ini didukung oleh Chaitanya dan Tripathi (2001) yang berpendapat, organisasi semakin menyadari bahwa perilaku karyawan yang berada di luar ukuran tradisional kinerja kerja, seperti OCB, memegang janji untuk kesuksesan organisasi. Selain itu, ada bukti bahwa OCB memberikan kontribusi tidak hanya manfaat bagi organisasi tetapi juga individu karyawan (Podsakoff et al. 2009).

Kebutuhan yang semakin berkembang telah memunculkan penyelidikan akan faktor yang berkontribusi terhadap OCB. Meskipun kreativitas dan OCB telah secara langsung diukur oleh Alge, et al. (2006), namun secara spesifik mengenai hubungan antara kesempatan untuk berinovasi (yang berbeda dengan kreativitas) dan OCB tetap harus diidentifikasi. Perilaku inovatif merupakan salah satu perilaku yang mempengaruhi OCB.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku inovasi individu saja. Kemampuan kerja mampu mempengaruhi OCB. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2013) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan pada Bappeda Kota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-test sebesar 4,086 dan probabilitas Sig. 0,000, sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,395 dengan signifikansi 0,01. Nilai Korelasi yang disumbangkan oleh variabel kemampuan kerja terhadap OCB sebesar 0,364 atau 36,4 %.

Kemudian OCB pula dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi (lingkungan kerja). Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB akan lingkungan kerja dengan nilai Sig. (0.000<0.050). Namun penelitian yang dilakukan oleh Soentoro (2013) menunjukkan sebaliknya. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB karena memiliki nilai t-value $0,96 < 1,96$. Ini menjadi permasalahan peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh

antara variabel iklim organisasi dan OCB Pranata Laboratorium Pendidikan di Politeknik Negeri Malang.

Iklim organisasi sekolah (institusi pendidikan) yang kondusif sangat dibutuhkan. Apabila iklim sekolah (institusi pendidikan) positif, maka OCB akan lebih mudah terwujud sehingga visi dan misi sekolah (institusi pendidikan) juga lebih mudah tercapai (Aisyah, 2009). Selain itu juga guru dan tenaga kependidikan yang terlibat di dalamnya berperan sebagai suri tauladan bagi para murid – murid (mahasiswa) di lingkungan sekolah (institusi pendidikan) tersebut. Sebagaimana tercantum dalam undang – undang sistem pendidikan nasional tahun 2003, pasal 40 ayat 2 poin c bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Mengacu pada latar belakang di atas peneliti memilih Politeknik Negeri Malang sebagai lokasi penelitian untuk mengetahui ability, iklim organisasi, inovasi individu dan Organizational Citizenship Behavior. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul: **Pengaruh Ability dan Iklim organisasi terhadap perilaku inovatif dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang).**

B. LATAR BELAKANG TEORI DAN HIPOTESIS

Kemampuan (Ability)

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989: 552-553). Kemampuan (ability) adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang (Kreitner, 2005:185). Kemampuan (ability) adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan ketrampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu (Soelaiman,

2007:112). Kemampuan (ability) adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas (Mc Shane dan Glinow, 2007:37). Stephen P. Robbins dan Timonhy A. Judge (2009: 57) menerangkan bahwa kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pernyataan tersebut diperkuat kembali oleh Stephen P. Robbins dan Timonhy A. Judge (2013: 87) bahwa kemampuan intellegent adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental berpikir, pertimbangan, dan solusi masalah. Dari beberapa pendapat pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan dan kapasitas seorang individu dalam melakukan aktivitas mental berfikir, memberikan pertimbangan serta memberikan solusi atas masalah yang terjadi.

Iklim Organisasi

Simamora (2004:81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Luthans (2008:132) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007: 121), iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas iklim organisasi. Donnelly (dalam Hendrawati 2002:6) iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Schneider (2012) iklim organisasi menunjuk pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai iklim organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan merupakan suatu konsep yang menunjuk pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi.

Perilaku Inovatif

Pengertian perilaku inovatif menurut Jansen (2000) merupakan serangkaian perilaku yang berkaitan dengan generasi ide, menciptakan dukungan bagi organisasi dan membantu pelaksanaan organisasi. Wess dan Farr (dalam De Jong dan Kemp, 2003) adalah

semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. De Jong (2007) mendefinisikan perilaku inovasi sebagai aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan berguna yang berhubungan dengan proses, produk ataupun prosedur. Beberapa peneliti menyebutnya sebagai shop-floor innovation (e.g., Axtell et al., 2000 dalam De Jong dan Den Hartog, 2003). Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan perilaku inovasi merupakan serangkaian aktivitas individu berkaitan dengan generasi ide, menciptakan dukungan bagi organisasi dan membantu pelaksanaan organisasi. Karyawan yang inovatif memiliki unggul dalam bekerja. Hal tersebut menjadi nilai tambah karyawan di dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Castro et al. (2004) menyimpulkan bahwa OCB merupakan suatu perilaku karyawan yang dikerjakan diluar dari yang disyaratkan oleh organisasi, OCB merupakan suatu perilaku secara sukarela yang dilakukan karyawan, OCB merupakan perilaku yang secara langsung tidak mendapat imbalan secara formal, OCB merupakan perilaku untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mewujudkan keberhasilan organisasi. Robbins (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku kebebasan untuk memilih perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan dan tidak diatur oleh sistem penghargaan formal namun mendukung tujuan organisasi secara efektif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh Ability PLP (X1) terhadap Inovasi Individu PLP(Y1).
- H2 : Terdapat pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Inovasi Individu PLP (Y1).
- H3 : Terdapat pengaruh Ability PLP (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y2).
- H4 : Terdapat pengaruh Inovasi Individu PLP (Y1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y2).

H5 : Terdapat pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y2).

Gambar 1. Model Hipotesis

C. METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi, Populasi , Sampel Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan tujuannya, maka penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang. populasi yang diambil adalah semua Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Politeknik Negeri Malang yang berjumlah 45 orang. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dan melakukan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang telah terkumpul. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel dan persentase.

2. Analisis Inferensial

Sugiyono (2004:67) menyatakan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Analisis Partial Least Square (PLS)

1. PLS Path Model
2. Evaluasi outer model
3. Evaluasi Inner model
 - a. Uji t
 - b. Koefisien Determinasi (R^2)
 - c. Predictive Relevance atau Q^2
 - d. Effect Size (f^2)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Path Coefficient

koefisien jalur dari ability ke perilaku inovasi memiliki koefisien positif sebesar 0,486. Koefisien jalur dari ability ke OCB memiliki koefisien positif sebesar 0,713. Koefisien jalur dari iklim organisasi ke perilaku inovasi memiliki koefisien positif sebesar 0,296. Koefisien jalur dari iklim organisasi ke OCB memiliki koefisien positif sebesar 0,210, Sedangkan Koefisien jalur dari perilaku organisasi ke OCB memiliki koefisien positif sebesar 0,049.

2. Indirect Effect

Efek tidak langsung dari variabel Ability ke variabel OCB adalah 0,024. Pengaruh langsung sebesar 0,713. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Ability ke OCB memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Efek tidak langsung dari variabel iklim organisasi ke variabel OCB adalah 0,015. Pengaruh langsung yang sebesar 0,210. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi ke OCB memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung.

3. Total Effect

Efek total dari variabel ability ke OCB adalah 0,737. Nilai Indirect Effect menunjukkan hasil yang lebih kecil dari pengaruh langsung, kemudian nilai efek total menunjukkan hasil lebih besar dari nilai pengaruh langsung ($0,737 > 0,713$). Maka dapat dikatakan bahwa ability memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap OCB secara langsung. efek total dari variabel iklim organisasi ke OCB adalah 0,225. Nilai Indirect Effect (IE) menunjukkan hasil yang lebih kecil dari pengaruh langsung, kemudian nilai efek total menunjukkan hasil lebih besar dari nilai pengaruh langsung ($0,225 > 0,210$). Maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap OCB secara langsung.

4. Evaluasi Model Pengukuran

Nilai Estimated Model pada uji kecocokan model SRMR adalah sebesar 0,141. Hasil tersebut memberikan indeks kesesuaian yang kurang sesuai dengan nilai yang direkomendasikan yaitu sebesar 0,08. Maka dapat dikatakan bahwa model pengukuran penelitian ini fit model namun bukan dari kategori SRMR. Nilai Estimated Model pada uji kecocokan model d_ULS adalah sebesar

13,998 $p \text{ value} \leq 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Maka, dapat dikatakan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini fit model dalam kategori d_ULS.

Nilai Estimated Model pada uji kecocokan model d_G adalah sebesar 1,323 dan $p \text{ value} \leq 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Maka, dapat dikatakan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini fit model dalam kategori d_G. Nilai Estimated Model pada uji kecocokan model NFI tidak diketahui sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran NFI tidak sesuai dalam penelitian ini.

Nilai Estimated Model pada uji kecocokan model rms Theta adalah sebesar 0,239. Karena nilai yang diperoleh semakin mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini fit model dalam kategori rms theta. Model pengukuran dalam penelitian ini diketahui telah lulus dalam uji kecocokan model d_ULS, d_G dan Rms Theta maka dapat dinyatakan bahwa model pengukuran dalam konstruk penelitian ini masuk ke dalam kategori fit model atau memiliki model pengukuran yang sesuai.

Multicollinearity in Reflective Models (VIF)

Nilai varians faktor inflasi (VIF) pada variabel Ability terhadap variabel perilaku inovasi memiliki nilai toleransi $\leq 4,0$ yaitu sebesar 1,890. Garson (2016:71) menyatakan bahwa adalah masalah multikolinieritas jika nilai koefisien faktor varians (VIF) lebih tinggi dari 4,0. Maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel ability terhadap perilaku inovasi tidak memiliki masalah dalam multikolinieritas. Nilai varians faktor inflasi (VIF) pada variabel iklim organisasi terhadap perilaku inovasi memiliki nilai toleransi $\leq 4,0$ yaitu sebesar 1,890. Maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi terhadap perilaku inovasi tidak memiliki masalah dalam multikolinieritas.

Nilai varians faktor inflasi (VIF) pada variabel ability terhadap OCB memiliki nilai toleransi $\leq 4,0$ yaitu sebesar 2,382. Maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel ability terhadap OCB tidak memiliki masalah dalam multikolinieritas. Nilai varians faktor inflasi (VIF) pada variabel iklim organisasi terhadap OCB memiliki nilai toleransi $\leq 4,0$ yaitu sebesar 2,073. Maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi terhadap OCB tidak

memiliki masalah dalam multikolinieritas. Nilai varians faktor inflasi (VIF) pada variabel perilaku inovasi terhadap OCB memiliki nilai toleransi $\leq 4,0$ yaitu sebesar 2,088. Maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel perilaku inovasi terhadap OCB tidak memiliki masalah dalam multikolinieritas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 dari variabel Perilaku Inovasi adalah 0,521 (Moderat) dan Variabel Organizational Citizenship Behavior adalah 0,821 (Substansial). Hubungan antara Ability dan Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovasi bernilai moderat yaitu sebesar 0,521 (52,1%), sedangkan antara variabel Ability dan Iklim Organisasi terhadap OCB bernilai substansial yaitu sebesar 0,821 (82,1%). Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Effect Size (f^2)

Nilai effect size dari variabel Ability terhadap Perilaku Inovasi memiliki nilai sebesar 0,261, atau bisa dikatakan besarnya hubungan antar variabel memiliki nilai efek yang besar. Nilai effect size dari variabel Ability terhadap OCB memiliki nilai sebesar 1,195, atau bisa dikatakan besarnya hubungan antar variabel memiliki nilai efek yang besar. Nilai effect size dari variabel Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovasi memiliki nilai sebesar 0,097, atau bisa dikatakan besarnya hubungan antar variabel memiliki nilai efek yang lemah. Nilai effect size dari variabel Iklim Organisasi terhadap OCB memiliki nilai sebesar 0,119, atau bisa dikatakan besarnya hubungan antar variabel memiliki efek yang lemah. Serta nilai effect size dari variabel Perilaku Inovasi terhadap OCB memiliki nilai sebesar 0,006, atau bisa dikatakan besarnya hubungan antar variabel memiliki nilai efek yang sangat lemah.

Predictive Relevance (Q^2)

Hasil perhitungan nilai predictive relevance (Q^2) sebesar 0,914 atau 91,4 %, sehingga model dikatakan memiliki prediktif yang relevan. Nilai predictive relevance mengindikasikan bahwa keragaman data yang dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 91,4 %. Sebesar 8,6% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terkandung dalam model dan error.

Inner Model Hasil Analisis PLS

Pengujian inner model bertujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis

dilakukan dengan menggunakan uji t (tstatistic) pada masing-masing jalur secara parsial. Pengujian pengaruh antara Ability terhadap OCB diperoleh nilai inner loading sebesar 0,713 dengan nilai t-statistic sebesar 3,622 dan p-value sebesar 0,000. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Ability terhadap Organizational Citizenship Behavior. Pengujian pengaruh Ability terhadap Perilaku Inovasi diperoleh nilai inner loading sebesar 0,486 dengan nilai t-statistic sebesar 1,973 dan p-value sebesar 0,193. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Ability terhadap Perilaku Inovasi. Pengujian pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB diperoleh nilai inner loading sebesar 0,210 dengan nilai t-statistic sebesar 1,302 dan p-value sebesar 0,193. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Iklim Organisasi terhadap OCB. Pengujian pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovasi diperoleh nilai inner loading sebesar 0,296 dengan nilai t-statistic sebesar 1,239 dan p-value sebesar 0,210. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovasi. Pengujian pengaruh Perilaku Inovasi terhadap OCB diperoleh nilai inner loading sebesar 0,049 dengan nilai t-statistic sebesar 0,239 dan p-value sebesar 0,811. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Perilaku Inovasi terhadap OCB.

Pembahasan

Pengaruh Ability Terhadap Perilaku Inovasi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variable Ability berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Inovasi. Nilai pengaruh Ability terhadap Perilaku Inovasi diperoleh nilai inner loading sebesar 0,486 dengan nilai t-statistic sebesar 1,973 dan p-value sebesar 0,193. Hal ini diperkuat dengan pendapat bahwa Inovasi dipandang sebagai penentu utama keberhasilan organisasi dan daya saing (Calantone et al., 2002; Neely dan Hii, 1998; Palangkaraya et al., 2010; Salaman dan Storey, 2002; Thornhill, 2006). Baru-baru ini organisasi membayar perhatian mereka dengan sumber daya manusia untuk menghasilkan inovatif perilaku dan akibatnya inovasi (Carmeli et al., 2006; Patterson et al., 2009; Scott dan Bruce, 1994) karena inovasi berasal dari ide-ide yang datang dari orang-orang di tempat kerja (Neely dan

Hii, 1998; Patterson et al., 2009). Kemauan dan kemampuan individu untuk berinovasi memastikan aliran inovasi organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovasi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Inovasi. Nilai inner loading sebesar 0,296 dengan nilai t-statistic sebesar 1,239 dan p-value sebesar 0,210. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovasi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan pernyataan dari De Jong (2007:30) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif bekerja di tiga tingkat yaitu "tingkat individu, tingkat kerja kelompok, tingkat organisasi" dan kategori faktor lingkungan. Manajemen organisasi memiliki kekuatan yang berpengaruh pada karakteristik organisasi dan kelompok fitur antara kategori ini. Manajemen memastikan bahwa pekerja menunjukkan perilaku inovasi dalam organisasi serta harus melaksanakannya dengan menciptakan iklim organisasi yang tepat untuk berinovasi.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah iklim organisasi. Pada penelitian sebelumnya para peneliti mengambil lokasi perusahaan yang dijadikan sampel adalah perusahaan yang bergerak dibidang bisnis atau dengan kata lain perusahaan mencari keuntungan (laba). Sedangkan pada penelitian ini, lokasi yang dijadikan sampel adalah organisasi yang bergerak dibidang publik atau pelayanan. Di dalam organisasi publik terdapat peraturan dari pemerintah atau stakeholder mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) bagi setiap pegawai negeri sipil maupun non-pegawai negeri sipil (yang bekerja di dalam organisasi pemerintah). Karena adanya peraturan tersebut, maka perilaku inovasi individu dari organisasi pemerintah tidak dapat sebebas di organisasi yang mencari keuntungan (laba). Perilaku inovasi yang dapat dilakukan hanya sebatas pada peraturan dan tupoksi masing-masing individu.

Pengaruh Ability Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa antara variable Ability terhadap OCB dengan nilai inner loading sebesar 0,713 dengan nilai t-statistic sebesar 3,622 dan p-value sebesar 0,000. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, terdapat pengaruh yang signifikan antara

Ability terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Aulawi, Govindaraju, Suryadi, dan Sudirman (2009) menunjukkan kemampuan karyawan untuk selalu menghasilkan inovasi, merupakan faktor kunci bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang ketat. Kabasheva, Rudaleva, Bulnina dan Askhtova (2015) hasil penelitian mengkonfirmasi kebutuhan sistem pembentukan bahan dan moral stimulasi staf untuk mengambil bagian dalam penciptaan dan realisasi inovasi. Atau dapat dikatakan kemampuan karyawan dapat mempengaruhi inovasi individu.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variable Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Nilai inner loading sebesar 0,210 dengan nilai t-statistic sebesar 1,302 dan p-value sebesar 0,193. Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Iklim Organisasi terhadap OCB. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan yang diutarakan oleh Organ, Podsakof, dan Mackenzie (2006) yang mengatakan bahwa budaya dan iklim organisasi pada suatu organisasi dapat menjadi salah satu faktor penyebab berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Budaya dan iklim organisasi dalam organisasi yang positif mendorong karyawan untuk mendukung tujuan organisasi dan mentuntaskan pekerjaannya melebihi apa yang telah distandarkan pada uraian deskripsi pekerjaan. Variabel iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi perilaku inovasi secara tidak signifikan saja namun juga terjadi pada hasil variabel iklim organisasi terhadap OCB. Iklim organisasi yang tidak mendukung pula mempengaruhi PLP untuk tidak melakukan OCB di organisasi. Iklim organisasi yang bergerak dibidang publik cenderung melakukan tugas pokok dan fungsi (tupoksi)-nya saja tanpa melakukan OCB (tugas diluar tupoksi).

Pengaruh Perilaku Inovatif Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel perilaku inovatif berpengaruh tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Nilai inner loading sebesar 0,049 dengan nilai t-statistic sebesar 0,239 dan p-value sebesar 0,811. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan

antara Perilaku Inovasi terhadap OCB. Hasil ini penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2015) bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Besar pengaruh perilaku inovatif terhadap OCB karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Yogyakarta adalah sebesar 86,1%. Sementara itu sisanya merupakan sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain perilaku inovatif. Perilaku inovasi di lingkungan organisasi publik hanya sebatas pada tupoksi para pegawainya. Sehingga para pegawai untuk melakukan OCB cenderung tidak ingin dilakukan. Tidak adanya tunjangan untuk melakukan OCB yang membuat para pegawai kurang memberikan ide inovatif akan pekerjaannya. Serta terbatasnya ruang gerak pegawai dikarenakan adanya peraturan pemerintah sehingga para pegawai tidak bisa terlepas dari tupoksi masing-masing pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang tentang pengaruh ability dan iklim organisasi terhadap perilaku inovasi dan organizational citizenship behavior maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh antara Ability terhadap OCB diperoleh nilai inner loading sebesar 0,713 dengan nilai t-statistic sebesar 3,622 dan p-value sebesar 0,000. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Ability terhadap Organizational Citizenship Behavior.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh Ability terhadap Perilaku Inovasi diperoleh nilai inner loading sebesar 0,486 dengan nilai t-statistic sebesar 1,973 dan p-value sebesar 0,193. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Ability terhadap Perilaku Inovasi.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB diperoleh nilai inner loading sebesar 0,210 dengan nilai t-statistic sebesar 1,302 dan p-value sebesar 0,193. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value

- <0,05, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Iklim Organisasi terhadap OCB.
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovasi diperoleh nilai inner loading sebesar 0,296 dengan nilai t-statistic sebesar 1,239 dan p-value sebesar 0,210. Nilai t-statistic >1,96 dan p-value <0,05, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovasi.
 5. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh Perilaku Inovasi terhadap OCB diperoleh nilai inner loading sebesar 0,049 dengan nilai t-statistic sebesar 0,239 dan p-value sebesar 0,811. Nilai t-statistic >1,96 dan p-value <0,05, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Perilaku Inovasi terhadap OCB.

Saran

Diharapkan dari pihak Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) dapat mempertahankan serta meningkatkan perilaku inovatif dengan menciptakan inovasi baik berupa gagasan, ide, produk sehingga akan meningkatkan perilaku organizational citizenship behavior dalam Laboratorium Pendidikan di Politeknik Negeri Malang, sehingga pekerjaan tidak hanya terikat pada tupoksi dan peraturan-peraturan yang diberikan karena ocb dapat meningkatkan produktivitas kinerja sebuah organisasi. Diharapkan dari pihak instansi Laboratorium Pendidikan di Politeknik Negeri Malang menciptakan iklim organisasi yang bersifat produktif dan kegiatan birokrasi yang tidak terlalu rumit sehingga membuat iklim organisasi yang bersifat flexibel namun tetap dalam standar operasional prosedur sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, karena iklim organisasi yang kaku dan tidak dinamis akan menyebabkan Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) kurang melakukan kegiatan organizational citizenship behavior. Diharapkan dari pihak instansi Laboratorium Pendidikan di Politeknik Negeri Malang menciptakan iklim organisasi yang terbuka, adil, fleksibel sehingga Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) dapat menciptakan inovasi-inovasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi agar tercapai. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian

dengan melakukan penelitian di organisasi publik dalam jumlah sampel yang lebih banyak lagi dan melakukan metode penelitian yang diperbarui. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Byham. 1996. Competency and Organizational Succes. Pitburg: Monograph Development Dimensions International Press
- Brunetto, Y., and Farr-Wharton, R. 2007. The moderating role of trust in SME owner/managers decision-making about collaboration. *Journal of Small Business Management*, 45(3), 362-387. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-627X.2007.00218.x>.
- Castro, B.C., Armario, M.E., And Ruiz, M.D. 2004. "The Influence Of Employee Organizational Citizenship Behavior On Customer Loyalty. *International Journal Of Service Industry Management*". Vol. 15 No. 1, pp.27-53. Emerald Group Publishing Limited
- Çekmecelioğlu, H.G. 2006. Assessment of relationships between organizational climate, emotional attachment and creativity: A research. *Atatürk University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 20 (2), 295-310.
- Ertürk, A. 2012. Linking Psychological Empowerment to Innovation Capability: Investigating the moderating Effect of Supervisory Trust. *International Journal of Business and Social Science*, 3(14), 153-165.
- Fernandez, S., and Moldogaziev, T. 2013. Using employee empowerment to encourage Innovative behavior in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 155-187. <http://dx.doi.org/10.1093/jopart/mus008>.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bacharach, D. G. 2000 *Organizational Citizenship Behaviors: A*

Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26, 513–563.

_____, Whiting, S. W., Podsakoff, N. P., and Blume, B. D. 2009. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.

Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior, Concepts, Controversies, Applications*. 7th Ed, Prentice Hall Inc, New Jersey, USA.

_____, and Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. 13rd Ed. USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. STIE YKPN. Yogyakarta.

_____, 2007. Individual Innovation: The Connection Between Leadership And Employees' Innovative Work Behavior. *Dissertation* Faculty of Economics and Business. University of Amsterdam.

Yeung, A.C.L., Lai, K-h., and Yee, R.W.Y. 2007. Organizational learning, innovativeness, and organizational performance: A qualitative investigation. *International Journal of Production Research*, 45(11), 2459-2477. doi:10.1080/00207540601020460.