

## ABSTRAK

**Rachmatul Karimah (1206443).** “Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN PERSERO Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1”. Di bawah Bimbingan Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd. dan Rofi Rofaida, S.P., M.Si.

Penelitian dilatarbelakangi oleh tingkat keterlambatan karyawan dan pulang lebih awal yang tinggi, turnover yang belum membaik, dan indikator kinerja yang masih belum jelas yang dialami PT. PLN PERSERO Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 pada tahun 2015. Perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dan kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1, serta untuk mengetahui pengaruh perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Desain penelitian ini adalah desain kausalitas. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner) dengan sampel sebanyak 59 karyawan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 22.0. Pengujian hipotesis menggunakan uji *t-test* untuk melihat pengaruh secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil perhitungan korelasi menunjukkan variabel perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dan kinerja karyawan memiliki korelasi sebesar 0.739. Artinya variabel perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) memiliki hubungan yang signifikan positif dengan kinerja karyawan dengan klasifikasi yang kuat. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.539 atau 53.9% memiliki arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), sedangkan sisanya yaitu sebesar 46.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Kata kunci** : Perilaku Keanggotaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*),  
Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

**Rachmatul Karimah (1206443) . "The Influence of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in PT. PLN PERSERO Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1". Under The Guidance of Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd. and Rofi Rofaida, S.P., M.Si.**

*The study was motivated by the level of employee tardiness and early return is high, turnover is not improved, and performance indicators that are still unclear experienced PT. PLN PERSERO Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 in 2015. The Organizational Citizenship Behavior related to employee performance. This study aims to determine the description of the Organizational Citizenship Behavior and performance of employees at PT. PLN PERSERO Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1, as well as to determine the effect the Organizational Citizenship Behavior on employee performance.*

*This research uses descriptive and verification methods. This study design is the design of causality. The data used in this study was obtained by the method of presentation of data from the respondents (questionnaire) with a sample of 59 employees. The statistical analysis used in this study is the pearson product moment correlation analysis and simple regression analysis using IBM SPSS Statistics 22.0 program. Hypothesis testing using t-test to see the effect partially.*

*The results showed that the Organizational Citizenship Behavior and employee performance at the high category. The results of the correlation calculations show the variable Organizational Citizenship Behavior and performance of employees have a correlation of 0.739. This means that the variable Organizational Citizenship Behavior had a positive significant relationship with employee performance with a powerful classification. Value Adjusted R Square of 0.539 or 53.9% meaning that the employee's performance is influenced by the organizational citizenship behavior, while the remainder is equal to 46.1% influenced by other factors not examined by the author.*

**Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance**