

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA DOSEN
(STUDY EMPIRIS PADA POLITEKNIK GANESHA MEDAN)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

NOVITA DONA SARTIKA
NPM . 1920030049



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA DOSEN
(Study Empiris Pada Politeknik Ganesha Medan.

NOVITA DONA SARTIKA
1920030049

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Pengujian yang dibentuk oleh
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan
Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen
Sumber Daya Manusia (M.M)
Pada Hari Rabu, Tanggal 8 September 2021

Komisi Penguji

1. **Dr. Amini, M.Pd.**

Ketua

2. **Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.**

Sekretaris

3. **Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA.**

Anggota

1.

2.

3.

PENGESAHAN TESIS

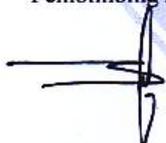
Nama : **NOVITA DONA SARTIKA**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030049
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **MSDM**
Judul Tesis : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA DOSEN (Study Empiris Pada Politeknik Ganesha Medan.**

Pengesahan Tesis

Medan, 8 September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

**Dr. Syaiful Bahri, M.AP**

Pembimbing II

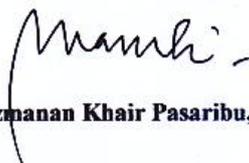
**Dr. Leylia Khairani, M.Si**

Diketahui Oleh

Direktur

**Dr. Syaiful Bahri, M.AP**

Ketua Program Studi

**Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA**

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA DOSEN (STUDY EMPIRIS PADA POLITEKNIK GNESHA MEDAN)

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapat Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan / atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 08 September 2021

Peneliti



NOVITA DONA SARTIKA

NPM : 1920030049

ABSTRAK

Novita Dona Sartika, 1920030049, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Ganesha Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja dosen pada Politeknik Ganesha Medan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan Politeknik Ganesha Medan, berjumlah 38 dosen dalam pengambilan sampel menggunakan metode sample jenuh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Quesioner* dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating*. Dengan bantuan software SPSS versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan *organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Ganesha Medan. Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Ganesha Medan. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Ganesha Medan. Secara parsial *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Ganesha Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Dosen

ABSTRACT

Novita Dona Sartika, 1920030049, Effect of Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior on Lecturer Performance at Ganesha Medan Polytechnic

This study aims to determine the influence of the work environment, job satisfaction and organizational citizenship behavior on the performance of teachers at Ganesha Polytechnic Medan.

This study uses an associative and quantitative approach. The population of this study consisted of all permanent professors of the Ganesha Polytechnic Foundation in Medan, totaling 38 professors in the sampling using the saturated sample method. The sampling technique used is the Questionnaire technique using the Likert Summated Rating method. With the help of SPSS version 24 software.

The results showed that simultaneously the work environment, job satisfaction and organizational citizenship behavior had a significant effect on the performance of lecturer at Ganesha Polytechnic Medan. The study results in part the work environment has a significant effect on the performance of lecturer at Ganesha Medan Polytechnic. In part, job satisfaction has a significant effect on the performance of lecturer at Ganesha Polytechnic Medan. In part, organizational citizenship behavior has a significant effect on the performance of lecturer at Ganesha Polytechnic Medan.

Keywords: Work environment, Job satisfaction, Organizational citizenship behavior, lecturer performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis.

penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa kepada, Ibunda Tuti Suprapti dan Suami Melwinsyah tercinta yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spitutorial kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA selaku Ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan penguji tesis.
5. Bapak Dr. Fajar S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Leylia Khairani, M.Si selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.

7. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
8. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2021

Penulis

NOVITA DONA SARTIKA
NPM:1920030049

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	12
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	15
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja	17
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.3 Kepuasan Kerja	25
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.1.3.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
2.1.3.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	33
2.1.4 <i>Organization Citizenship Behavior</i>	35
2.1.4.1 Pengertian <i>Organization Citizenship Behavior</i> ...	35

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organization Citizenship Behavior</i>	36
2.1.4.3 Manfaat <i>Organization Citizenship Behavior</i>	40
2.1.4.4 Indikator <i>Organization Citizenship Behavior</i>	41
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	43
2.3 Kerangka Konseptual	44
2.4 Hipotesis Penelitian	49

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.3 Populasi dan Sampel	53
3.4 Definisi Operasional	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data	55
3.6 Teknik Analisis Data	59

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	66
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	66
4.1.2 Karakteristik Responden	66
4.1.3 Jawaban Responden	67
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	74
4.1.5 Regresi Linier Berganda.....	77
4.1.6 Pengujian Hipotesis	79
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	83
4.2 Pembahasan.....	84

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Masa Kerja Dosen.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Releven.....	44
Tabel 3.1 Waktu penelitian	52
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	54
Tabel 3.3 Skala Likret	55
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	57
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	57
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas <i>Organization Citizenship Behavior</i>	58
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas	59
Tabel 4.1 Karateristis Responden	66
Tabel 4.2 Skor Angket Variabel Kinerja.....	68
Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel <i>Organization Citizenship Behavior</i>	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.7 Hasil Regresi Liner Berganda	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	75
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	77
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	80
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	81
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T	81
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F.....	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset dan kedudukan yang sangat penting serta mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi. Pengelolaan Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan kunci sukses utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengatur sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik pimpinan dan bawahannya dalam melakukan pengawasan dan melaksanakan tugasnya, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka kinerja pegawai suatu organisasi akan meningkat. Dengan demikian, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar dapat memberikan hasil serta kontribusi yang positif dalam mengembangkan dan mencapai keberhasilan kinerja pegawai dan tujuan suatu organisasi (Widiyanti & Fitriani, 2017)

Sumber Daya Manusia yang ada di miliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan

kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Nasution, 2018)

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Noor, 2013)

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moenir, 2010).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan. (Rambe et al., 2018)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, pengawasan juga mempunyai peran dalam menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya, mengelola sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang di lingkungannya. Suatu organisasi atau instansi dapat

dilihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, jaminan kesehatan dan keamanan kerja, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, kompetensi pegawai, serta keadaan lingkungan kerja fisik organisasi tersebut. (Widiyanti & Fitriani, 2017)

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia guna menunjang kinerja dosen ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan. (Simanjuntak, 2011)

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2016)

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan (Astuti & Riskinawati, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) (Sahlan, 2015) dan (E. A. Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang dosen adalah kepuasan kerja dosen tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk (Aruan & Fakhri, 2015)

”Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Suwatno & Priansa, 2011)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Makaluas & Sumampouw, 2017) Dan (Zahra & Hidayat, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja dosen selain kepuasan kerja yaitu OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi (Robbins, 2011)

Untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan perlu adanya komitmen organisasional yang dirasakan karyawan (Rejeki & Wulansari, 2015). Melalui komitmen organisasional dapat menumbuhkan suatu kerelaan dalam diri

karyawan untuk bersedia melakukan kegiatan diluar tupoksi pekerjaan yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Sena, 2011).

Selain itu, OCB terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. OCB juga dapat memprediksi kinerja karyawan, memberi inisiatif dalam menawarkan banyak peluang bagi karyawan yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri. Karena itu, karyawan tersebut punya banyak peluang untuk meningkatkan kompetensi kerja dan pengembangan profesi mereka secara berkelanjutan, juga membantu perilaku meningkatnya kinerja karyawan (Organ et al., 2006).

Hasil penelitian hasil terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Jufrizen et al., 2020) dan (Putri & Utami, 2017), membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Politeknik Ganesha Medan sebagai institusi pendidikan tinggi di kota Medan, yang beralamat di jl. Veteran no 193 Desa Manunggal. Politeknik Ganesha berusia lebih kurang 19 tahun, sudah selayaknya memperhatikan dan menciptakan sumber daya (dosen) yang memiliki perilaku diluar peran (extra role behaviour). Saat ini, Politeknik Ganesha memiliki 38 orang dosen tetap. Berdasarkan pengamatan sederhana peneliti pada politeknik Ganesha kinerja dosen masih dirasa kurang optimal. Hal ini sangat terlihat jelas terutama pada dosen-dosen yang bekerja dibawah 5 tahun.

Berikut data dosen-dosen yang bekerja dibawah 5 tahun pada Politeknik Ganesha

Tabel 1.1 Data Masa Kerja Dosen Politeknik Ganesha Medan

No	Jabatan Akademik	Pendidikan	Masa Kerja		
			0-5 tahun	6-10 tahun	11 tahun lebih
1	Lektor	S2	1	-	3
2	Asisten Ahli	S2	8	7	3
3	Tenaga Pengajar	S2	16	-	-

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa data dosen yang memiliki jabatan Lektor berjumlah 3 orang dengan masa kerja diatas 11 tahun, dan 1 orang dengan masa kerja 0 – 5 tahun. Begitu juga dosen dengan jabatan Asisten Ahli berjumlah 3 orang dengan masa kerja diatas 11 tahun, 7 orang dengan masa kerja 6 – 10 tahun, dan 8 orang dengan masa kerja 0 – 5 tahun. Untuk jabatan Tenaga Pengajar sebanyak 16 orang dengan masa kerjanya berada diantara 0 – 5 tahun.

Setiap dosen di Politeknik Ganesha Medan memiliki hak yang sama dalam pengembangan diri serta karir. Setiap dosen diberi ruang dan peluang yang sama dalam meningkatkan mutu tridharma perguruan tinggi. Tri dharma Perguruan Tinggi merupakan wujud dari keseriusan perguruan tinggi untuk menyajikan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang berkualitas (Suyuthi, 2017) Hal ini terlihat dalam Renstra Polieknik Ganesha tahun 2020 yang mewajibkan dosen tetap yayasan untuk melaksanakan pengajaran min 12 sks persemester, melaksanakan 1 penelitian dan 1 pengabdian kepada masyarakat pada setiap semesternya, hal ini dilakukan dalam upaya peningkatan mutu penelitian, pengabdian dan pengajaran.

Dari pengamatan peneliti selama melakukan penelitian di Politeknik Ganesha, banyak faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja dosen, seperti: 1] kurangnya pemahaman dosen tentang dunia pendidikan khususnya kerja dosen pada perguruan tinggi disaat sekarang ini, sesuai dengan undang-undang no 14 tahun 2005 tentang tridharma perguruan tinggi, hal ini dapat dilihat dari jumlah dosen yang melakukan penelitian hanya 30% saja atau 11 dosen dari 38 dosen tetap yayasan. 2] Ruang kerja yang belum sesuai dengan standarisasi Pendidikan (SKNI), dosen hanya disediakan 1 ruangan dosen yang berukuran 4 x 8 meter. 3] Sarana Prasarana kerja Dosen yang dirasa belum optimal, dimana jarang dilaksanakan workshop atau pelatihan penelitian bagi dosen, serta 4] Hubungan Kerja yang belum sesuai dengan target dan kebutuhan dosen. Dimana belum seluruh dosen dapat fasilitas beasiswa dan promosi jabatan yang jelas untuk memperoleh pendidikan S3 (hasil evaluasi Rencana Kerja Tahunan Politeknik Ganesha tahun 2019), 5] Belum maksimalnya pelaksanaan dan pencapaian Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dilakukan oleh dosen, 6] Kerjasama tim dosen dalam pelaksanaan Tridharma serta mengikuti kegiatan yang diselenggarakan kampus belum dimanfaatkan secara maksimal oleh tim dosen. Oleh karena itu sangat diperlukan sebuah perubahan didalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya peran institusi dalam upaya peningkatan kualitas sumber dayanya. Hal ini lah yang menjadi latar belakang mengapa penelitian ini perlu dilakukan terhadap antiseden OCB di Politeknik Ganesha Medan dalam rangka berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam melayani para *stakeholders*.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga menciptakan ruang kerja yang belum sesuai dengan standarisasi di lingkungan kerja dosen pada Politeknik Ganesha Medan
2. Kurangnya pemahaman dosen tentang jenis dan bentuk pekerjaan dosen sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi, hal ini dapat dilihat dari sedikitnya, hanya 30% dosen yang melakukan penelitian, sehingga mempengaruhi hasil kinerja.
3. Kerjasama dosen dengan rekan yang kurang maksimal, belum adanya sistem pendampingan dosen senior kepada dosen junior dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi
4. *Organizational citizenship behavior (OCB)* yang diharapkan sebagai bentuk perilaku dalam membantu sesama dosen dalam meningkatkan kinerja dosen yang belum optimal
5. Kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan yang kurang optimal dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah pada lingkungan kerja, kepuasan, *Organizational citizenship behavior* dan implikasinya terhadap kinerja dosen.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja dosen di Politeknik Ganesha Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Agar hasil penelitian ini dapat dicapai seperti apa yang diharapkan dan dapat terlaksana dengan baik dan terarah, maka peneliti menetapkan tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dosen terhadap kinerja dosen di Politeknik Ganesha Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Ganesha Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja dosen di politeknik Ganesha Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang manajemen Sumber daya manusia dalam melihat sejauh mana pengaruh Lingkungan, Kepuasan dan Organization Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja dosen pada Politeknik Ganesha Medan. Penelitian ini diharapkan dapat juga memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu sebagai bahan referensi untuk penelitian lainnya yang sejenis.

2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Politeknik Ganesha, dalam manajemen sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dan kebijakan untuk mendorong meningkatnya OCB dosen sebagai peningkatan kinerja dosen kedepannya.=

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Selanjutnya menurut (Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam

melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 20015), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian meny

Selanjutnya menurut (Prawisentono, 2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

Uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan perusahaan jasa pelayanan memegang peranan sangat penting untuk memberikan efek positif atau negatif pada perusahaan. Oleh sebab itu penilaian kinerja karyawan pada perusahaan jasa akan sangat baik dilakukan oleh konsumen berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja.

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut (Mangkuprawira & Hubeis, 2017) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri

dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Dengan komunikasi efektif peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan, melalui pengaturan atas faktor pembentukan motivasi kerja dan kemampuan kerja. Pembentukan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif, promosi dan aktualisasi diri sedangkan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan dan pendidikan

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja adalah suatu yang di kerjakan, produk atau jasa yang di hasilkan atau di berikan seseorang atau kelompok. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu.

Menurut (E Sutrisno, 2010)mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerja sama.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja, inisiatif.
5. Ketelitian.
6. Kepemimpinan.
7. Kejujuran.
8. Kreativitas.

Dari beberapa pendapat diatas diketahui bahwa kinerja karyawan mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, kedisiplinan, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikankinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang

mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Sementara menurut (Simanjuntak, 2011) mengatakan bahwa “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan”.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja

kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Selanjutnya menurut (Siagian, 2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2011) faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawai. Yang dimaksud privasi disini adalah

sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Selanjutnya faktor – faktor lingkungan kerja fisik menurut (Maryati, 2014) yaitu:

1. Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja, perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, warnawarna tertentu akan menimbulkan rasa tenang misalnya warna biru atau hijau bisa menimbulkan semangat. Penggunaan warna cerah untuk efek semangat tidak harus memblok secara total namun bisa hanya sekedar sentuhan warna yang dipadukan dengan warna lainnya.

2. Penerangan

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik.

3. Suara

Dalam perusahaan serig kali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara diesel, suara alat ketik dan lain sebagainya. Secara langsung, suara bising

akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan, dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

4. Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karena lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016) terbagi menjadi 5 indikator yakni :

1. Penerangan atau cahaya ditempat

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM)

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata, kecelakaan dan kerusakan bahan akan meningkat dan produktivitas akan mundur. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. Lingkungan yang bising menyebabkan kesukaran berpikir, konsentrasi mudah buyar, mengurangi kemampuan untuk bekerja serta akan memperlamban waktu reaksi dan dapat menghadang daya reaksi.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan,

begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga memengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan memengaruhi produktivitas perusahaan.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik jika siklus udara dan penerangan yang baik.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. (Luthans, 2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari hasil penelitian (Abddurahmat, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas

jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Dalam penelitian (Richard, 2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervisi, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

(Mathis & Jackson, 2002) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan (Wagner & Hollenbeck, 2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Berbeda dengan (Bangun, 2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat

bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara

balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

(Umar, 2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat digolongkan adalah kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya dan kepuasan kerja dengan turnover.

Kepuasan kerja menurut (Luthans, 2016) terbagi ke dalam lima aspek yang terdiri dari :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.

Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

Menurut (Bangun, 2012) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) memiliki 3 komponen, yaitu:

1. *Value*

Dimana seseorang secara sengaja atau tidak sengaja, menginginkan untuk memperoleh nilai atau manfaat dari pekerjaan itu sendiri.

2. *Importance of Value*

Manusia dibedakan tidak hanya dari nilai-nilai yang diyakini, tapi juga dari beban atau usaha yang diberikan untuk memenuhi nilai-nilai tersebut.

Perbedaan inilah yang mempengaruhi tingkat dari kepuasan seseorang.

3. *Perception*

Kepuasan mencerminkan persepsi kita terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai yang kita yakini.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih

tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor fisik.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Richard & Robert, 2012) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (S P Robbins, 2012) adalah terdiri dari :

1. Kepuasan dengan gaji.

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Menurut (Schermerhorn, 2013) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.

2. Pengawas (supervisi).

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

3. Rekan kerja.

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

4. Kesempatan promosi.

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

5. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

2.1.4 *Organization Citizenship Behavior*

2.1.4.1 *Pengertian Organization Citizenship Behavior*

Organization Citizenship Behavior muncul pada diri karyawan apabila adanya faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan. Perlakuan yang ditunjukkan perusahaan akan mempengaruhi rasa cinta karyawan terhadap perusahaan. Munculnya rasa kecintaan karyawan ditunjukkan dengan menunjukkan kinerja yang dapat memajukan perusahaan. Suatu organisasi akan berkembang karena adanya peran karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi tuntutan perusahaan, siap membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan.

(Mira & Margaretha, 2012) berpendapat bahwa, perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan perilaku seseorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun berdasarkan pada nilai sukarela dan senang hati.

Menurut (Robbins & Mary, 2010) Perilaku kewarganegaraan organisasi adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi". Artinya OCB ini adalah suatu perilaku anggota organisasi yang melebihi dari apa yang diwajibkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut (Organ et al., 2006) perilaku kewarganegaraan organisasi adalah suatu perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku seorang anggota organisasi yang bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior*

Dalam meningkatkan kinerja individu di dalam perusahaan, ada banyak hambatan yang dihadapi para karyawan. Ketidaksesuaian harapan karyawan dengan beban yang dihadapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Titisari, 2014) peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu :

1) Kepuasan Kerja

Anggota organisasi yang merasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki komitmen kepada organisasi tempatnya bekerja akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan anggota yang merasa tidak puas

terhadap pekerjaan dan organisasinya. Anggota yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang diterimanya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada.

2) Keadilan

Anggota organisasi harus merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi barulah ia akan menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini termasuk juga bahwa anggota tersebut hendaknya merasakan prosedur kerja dan hasil kerja yang diperolehnya secara adil. Sejumlah studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keadilan dengan OCB. Di dalam iklim organisasi yang positif dimana anggota organisasi diperlakukan secara sportif dan adil, anggota organisasi akan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi dari apa yang disyaratkan di dalam *job description* serta akan selalu mendukung tujuan organisasi.

3) Motivasi Instrinsik

Perilaku kewarganegaraan organisasi muncul sebagai perwujudan dari motivasi intrinsik yang ada di dalam diri seseorang, misalnya kepribadian dan suasana hati (*mood*), ataupun minat tertentu. Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan kerjanya. Dengan demikian

motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar.

4) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan perilaku kewarganegaraan organisasi, yaitu dengan mengubah struktur tugas anggota organisasi agar dapat mengembangkan kemampuannya. Perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB. Kepemimpinan transformasional, *leader-member exchange*, *super leadership*, *traditional path goal leadership*, dan *substitutes for leadership* memiliki hubungan dengan OCB. Dukungan dan gaya kepemimpinan dari pimpinan akan sangat mempengaruhi munculnya OCB pada anggota organisasi. Hal ini dapat dipahami melalui proses modeling ataupun *vicarious learning* yang dilakukan oleh pimpinan yang kemudian menginspirasi para bawahan untuk memunculkan OCB, sehingga pimpinan dapat menjadi agen dari OCB. Apabila interaksi pimpinan-bawahan berkualitas tinggi, maka seorang pimpinan akan berpandangan positif terhadap bawahannya, sehingga bawahan akan merasa bahwa pimpinan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini akan meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan kepada pimpinannya, sehingga bawahan akan termotivasi untuk berbuat lebih dari yang diharapkan oleh pimpinannya.

5) Budaya dan Iklim Organisasi

Terdapat bukti-bukti kuat yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat memunculkan perilaku kewarganegaraan organisasi bagi anggota organisasi. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim tersebut memenuhi perasaan dan kebutuhan anggotanya. Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi yang baik adalah iklim organisasi yang sesuai dengan kebutuhan anggotanya, sebab hal ini akan memunculkan kepercayaan anggota terhadap organisasi dan membuat anggota termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan organisasi.

6) Jenis Kelamin

Faktor bawaan atau karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor dari perilaku kewarganegaraan organisasi. Dalam hal ini OCB akan lebih menonjol dilakukan oleh wanita dibandingkan pria, sebab wanita pada umumnya merasa bahwa OCB merupakan bagian dari kewajiban pekerjaan dan bukan merupakan suatu tugas ekstra.

7) Masa Kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Anggota organisasi yang telah lama bergabung di dalam suatu organisasi akan memiliki keterikatan yang

lebih mendalam, baik terhadap organisasinya maupun terhadap rekan kerjanya, sehingga anggota tersebut memiliki orientasi kolektif dalam bekerja. Dengan kata lain, mereka akan lebih mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan ambisi pribadinya, sehingga mereka cenderung akan lebih bersedia menolong rekan kerjanya dan berbuat lebih terhadap pencapaian organisasi.

8) Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Anggota organisasi yang mempersepsikan bahwa diri mereka didukung oleh organisasinya akan memberikan perilaku timbal balik terhadap organisasi tersebut dengan memunculkan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Sedangkan menurut (Kusumajati, 2014) faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* adalah budaya dan iklim, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

2.1.4.3 Manfaat *Organization Citizenship Behavior*

Menurut (Rizky et al., 2020) manfaat perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. OCB mampu meningkatkan produktifitas rekan kerja.
2. OCB mampu meningkatkan produktifitas pimpinan.
3. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. OCB menjadi alat yang efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan tim kerja secara efektif.

5. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan anggota dengan kualitas performa yang baik.
6. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
7. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
8. OCB membuat organisasi lebih efektif dengan membuat suatu modal sosial.

Adapun (Somech & Oplatka, 2015) mengemukakan manfaat dari perilaku kewarganegaraan organisasi adalah meningkatkan perilaku-perilaku yang membantu dan bekerja sama dengan orang lain yang bermanfaat bagi anggota organisasi, perilaku yang menguntungkan organisasi (seperti pengikuti peraturan dan prosedur) dan kesadaran mengerjakan pekerjaan atau tugas (seperti dedikasi kepada pekerjaan dan kegigihan).

Dari beberapa manfaat perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manfaat dari perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah untuk menjaga produktivitas sesama rekan kerja, menambah produktivitas pemimpin, menghemat energi sumber daya manusia agar lebih produktif, menjadikan sarana dalam mengatur kegiatan kelompok kerja, menambah kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan terbaik serta menambah kemampuan dan efektivitas pada suatu organisasi.

2.1.4.4 Indikator *Organization Citizenship Behavior*

Setiap perusahaan tentu melakukan pengukuran dalam menilai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Pengukuran ini dilakukan guna mengantisipasi dampak yang akan terjadi terhadap perusahaan.

Setiap orang akan memiliki kebebasan untuk melakukan OCB atau tidak. Hal ini berarti perilaku tersebut bukanlah perilaku yang wajib untuk dilakukan. Ketika anggota organisasi melakukannya maka organisasi akan diuntungkan, namun bila sebaliknya maka mereka tidak dapat dihukum. Pernyataan ini sebagaimana diungkap oleh Greenberg dan Baron dalam (Pristiwati & Sunuharyo, 2018) yaitu: “*OCB involves three major components. First, the behaviors go beyond the formal requirements or official job descriptions. Second, the behaviors are discretionary in nature. In other words, individuals perform the voluntarily. Third, they are not necessarily recognized by the formal structure of the organization*”. Pendapat ini menunjukkan bahwa OCB meliputi tiga bagian utama, yang menjadi indikator *organizational citizenship behavior* yaitu:

1. perilaku di luar kewajiban formal,
2. adanya perilaku bebas pilihan dengan kata lain setiap individu menunjukkan kesukarelaannya dengan caranya sendiri dan
3. perilaku di luar struktur formal.

Menurut (Organ et al., 2006) terdapat lima indikator *organizational citizenship behavior* yang digunakan untuk mengukur tingkat OCB pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber – sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, maka model penelitian ini didukung oleh teori-teori seperti yang telah di paparkan. Selain, teori-teori tersebut, penelitian ini juga perlu di dukung oleh penelitian yang relevan sehingga didapat hasil yang terlihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Uraian	Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Restin Meilina (2016) Pengaruh Karakteristik Pekerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan BRI Kediri	Karakteristik Pekerja, Kepuasan Kerja, komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari: 1) karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja; 2) karakteristik pekerjaan terhadap OCB, dan 3) kepuasan kerja terhadap OCB. Selain itu, ada pengaruh tidak langsung dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan dan terakhir, tidak ada pengaruh signifikan	1. Objek penelitian yang di teliti adalah pegawai. 2. Objek utama yang dilihat dalam variabel adalah Organizational Citizenship Behavior

			karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.	
2	I Gede Agus Sudarmayasa (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour	Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behaviour	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior	1. Objek penelitian adalah karyawan Rektorat Univ Udayana 2. Tidak menjelaskan secara terperinci cara perhitungan dalam pengolahan data
3	Sigit Aulina (2017) Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dosen Di Stie Bina Bangsa	Organizational Citizenship Behavior	Aspek moral, komitmen, dan motivasi merupakan aspek penting yang turut menunjang terciptanya Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen di STIE Bina Bangsa	1. Hanya membahas 1 variabel 2. Hasil penelitian kurang lengkap
4	Endang Ilyas (2011) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja	Hasilnya mengatakan bahwa, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja	1. Perhitungan data masih manual 2. Tidak menunjukkan penggunaan SPSS 3. Faktor variabel yang dibahas terlalu melebar

Sumber : Diolah penulis (2021)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan

itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2016)

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018)

Menurut (Rahmawati, 2014) terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) (Sahlan, 2015) dan (E. A. Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018), (Saputra et al., 2016), (Jufrizen, 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu industri tidak hanya di-tentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*),

namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi.

Untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan perlu adanya komitmen organisasional yang dirasakan karyawan (Rejeki & Wulansari, 2015). Melalui komitmen organisasional dapat menumbuhkan suatu kerelaan dalam diri karyawan untuk bersedia melakukan kegiatan diluar tupoksi pekerjaan yang disebut perilaku kewargaan organisasional atau perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Sena, 2011).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Jufrizen et al., 2020) dan (Putri & Utami, 2017), membuktikan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

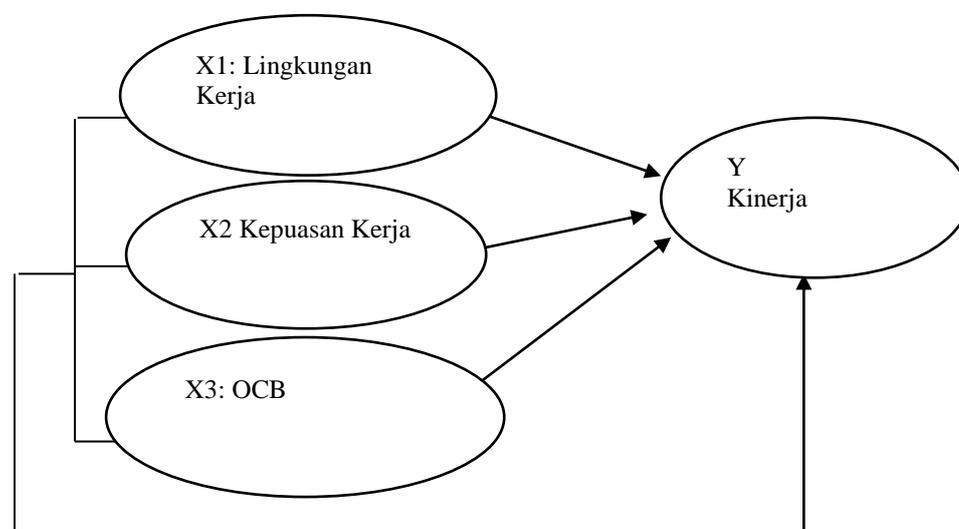
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan satu sistem dalam mengarahkan dosen pada tujuan politeknik Ganesha agar bekerja dan berusaha hingga tujuan perguruan tinggi dapat tercapai. Pada umumnya Politeknik Ganesha akan berusaha meningkatkan kinerja dosen, dengan tujuan agar kinerja Perguruan Tinggi juga akan meningkat. Banyak cara agar dosen dapat meningkatkan kerjanya,

diantaranya melalui kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan OCB. Apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja buruk maka kinerja yang dihasilkan dosen juga akan buruk. Demikian juga sebaliknya, jika Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja dosen baik maka dapat dipastikan maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga kinerja dosen juga akan baik.

Suasana yang dibangun dalam Lingkungan Kerja akan menciptakan kenyamanan bagi seorang dosen, sehingga akan memberikan ketahanan di dalam suasana perguruan tinggi tersebut. Dosen akan berusaha bagaimana suasana lingkungan kerja akan terasa nyaman.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara lingkungan kerja kepuasan kerja dan OCB terhadap kinerja dosen sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Peneliti (2021)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Dosen cukup signifikan di Politeknik Ganesha Medan.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja dosen, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap Yayasan Politeknik Ganesha yang berlokasi di Jl. Veteran No 193 Desa Manunggal Medan sebanyak 38 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 orang

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.2
Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator
(X1) Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan.	1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Suhu udara 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Pewarnaan (Suntoyo, 2012)
(X2) Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai memandang pekerjaan mereka.	1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri 3. Kepuasan dengan promosi 4. Kepuasan dengan sikap atasan 5. Kepuasan dengan rekan kerja Sumber: (Robbins, 2010)
(X3) Organizational Citizenship Behavior	OCB adalah bentuk perilaku informal di mana orang melampaui apa yang diharapkan dari mereka untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi dan orang didalamnya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku individual yang bebas pilihan, tidak diarahkan atau dikenali secara eksplisit oleh sistem yang diakui secara formal, namun membuat organisasi menjadi lebih berdaya guna dan efisien	1. perilaku di luar kewajiban formal, 2. adanya perilaku bebas pilihan dengan kata lain setiap individu menunjukkan kesukarelaannya dengan caranya sendiri dan 3. perilaku di luar struktur formal Greenberg and Baron (2000)
(Y) Kinerja	Kinerja adalah Suatu hasil yang dicapai oleh para guru, baik berupa kualitas, maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2008)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Sikap (Sutrisno, 2010)

Sumber : Diolah Peneliti (2021)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan ^{hitung} bahan pengujian Uji

validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018), untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Juliandi et al., 2015) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t table*. Jika *t hitung* lebih besar dari *t table* nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila

nilai $sig (2 \text{ tailed}) \leq 0.05$, maka butir instrument valid, jika nilai $sig (2 \text{ tailed}) \geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1.1	0.776 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.437 > 0,325	0.006 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.408 > 0,325	0.011 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.409 > 0,325	0.010 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.737 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.750 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.7	0.776 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.8	0.750 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.691 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.632 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.691 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.632 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.660 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.491 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.426 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.428 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.648 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.500 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.335 > 0,325	0.040 < 0,05	Valid
	X2.2	0.475 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.671 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.714 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.732 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.845 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.845 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.780 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.845 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.780 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel OCB (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
OCB (X3)	X3.1	0.926 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.545 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.926 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.926 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X3.5	0.698 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.624 > 0,325	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
 $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,60).

Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.785	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.779		Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.885		Reliabel
OCB (X3)	0.859		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan

pemahaman tersebut perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna.

Adapun teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menjelaskan lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja periode sebelumnya dinaikkan atau di turunkan.

Dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Variabel dependent (Kinerja)

α = Konstanta

β = Koefesien Regresi

X1 = Variabel independent (lingkungan kerja)

X2 = Variabel independent (kepuasan kerja)

X3 = Variabel independent (OCB)

ϵ = Standart Error

Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam uji normalitas, uji multikoliniertas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2013) uji asumi klasik bertujuan “untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik.jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan

masalah praktis. Adapun syarat yang dilakukan untuk dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Adapun cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik. Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas adata dalam penenlitian ini menggunakan grafik histrogram dan probability plot . Menurut (Ghozali, 2013) grafik histogram digunkan untuk membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Kemudian probability plot digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas memiliki tujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik menunjukkan tidak terjadinya korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi antarvariabel independen, menyebabkan variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal maksudnya variabel independen yang nilai korelasi antarvariabel independennya adalah nol.

Menurut (Ghozali, 2013) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,5 atau *value inflation factor* (VIF) > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Jika nilai *tolerance* > 0,5 atau *value inflation factor* (VIF) < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas yang serius.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear.

Menurut (Ghozali, 2013) Untuk mendeteksi heteroskedastisitas digunakan scatter plot antara ZPRED dan SRESID. Jika titik-titik pada scatter plot tidak

membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2013) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diperoleh dengan memprediksi penelitian terdahulu sebagai referensi dalam pembuktian uji hipotesis berguna untuk mengetahui apakah secara parsial atau simultan memiliki hubungan antara X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y ada dua jenis koefisien yang dapat dilakukan yaitu dengan uji t dan uji f.

1. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual menerangkan variasi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Kriteria yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau nilai sig $> \alpha$ 5%

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$ 5%

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $f > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai sig $> \alpha$ 5%

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai sig $< \alpha$ 5%

Jika terjadi penerimaan , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

3.6.4 Koefisien Detirminasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Nilai koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R-square yang terdapat pada hasil pengolahan spss. R-Square atau koefisien determinasi merupakan salah satu ukuran yang sederhana dan sering digunakan untuk menguji kualitas suatu persamaan garis regresi (Ghozali, 2013). Nilai R-Square memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel independen dalam memprediksi variabel dependen.

Untuk mengetahui metode estimasi yang memberikan hasil yang lebih baik, maka kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai R-Square (R^2) yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Menurut (Ghozali, 2013), nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi semakin besar, maka semakin besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel *Organization Citizenship Behavior* (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 38 orang dosen Politeknik Ganesha Medan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 38 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut

Tabel 4.1
Karakteristik responden

No	Parameter	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin			
1	Wanita	14	37%
2	Pria	24	63%
Usia			
1	≤ 30 tahun	2	5%
2	31 – 40 tahun	28	74%
3	41 – 50 tahun	8	21%
Tamatan			
1	S-2	37	97%
2	S-3	1	3%
Lama Kerja			
1	≤ 5 Tahun	22	58%
2	6 – 10 tahun	9	24%
3	11 – 15 tahun	7	18%
Jabatan Fungsional			

1	Tenaga Pengajar	16	42%
2	Assisten Ahli	18	47%
3	Lektor	4	11%
4	Lektor Kepala	0	0
5	Guru Besar	0	0
Status Dosen			
	Dosen Tetap	38	100%
	Dosen Tidak Tetap	0	0
	DPK	0	0
Status Perkawinan			
	Menikah	36	95%
	Belum menikah	2	5%

Sumber : Diolah peneliti (2021)

Tabel 4.1 terlihat bahwa responden berjenis kelamin Pria sebesar 63%, untuk kategori usia, dosen pada Politeknik Ganesha Medan berusia 31 – 40 tahun sebesar 74% dan untuk kategori pendidikan, S-2 sebesar 97 %, sedangkan pendidikan S3 sebesar 3%. Masa kerja dosen lebih kecil dari 5 tahun sebesar 58%. Jabatan fungsional dosen Assisten Ahli 47%, Status dosen tetap 100%, dan Status perkawinan dosen 95% menikah.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
2	9	23.7	28	73.7	0	0	1	2.6	0	0	38	100%
3	9	23.7	24	63.2	5	13.2	0	0	0	0	38	100%
4	8	21.1	29	76.3	1	2.6	0	0	0	0	38	100%
5	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
6	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%
7	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
8	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 63.2%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 73.7%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 63.2%.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 76.3%.

5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 63.2%.
6. Jawaban responden tentang memiliki insentif yang kuat, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 71.1%.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 63.2%.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 71.1%.

4.1.3.2 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	21.1	25	65.8	5	13.2	0	0	0	0	38	100%
2	13	34.2	25	65.8	0	0	0	0	0	0	38	100%
3	8	21.1	25	65.8	5	13.2	0	0	0	0	38	100%
4	13	34.2	25	65.8	0	0	0	0	0	0	38	100%
5	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
6	9	23.7	28	73.7	0	0	1	2.6	0	0	38	100%
7	9	23.7	24	63.2	0	0	5	13.2	0	0	38	100%
8	8	21.1	29	76.3	1	2.6	0	0	0	0	38	100%
9	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
10	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 65.8%.
2. Jawaban responden tentang Penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 65.8%.
3. Jawaban responden tentang Tempat kerja saya jauh dari kebisingan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 65.8%.
4. Jawaban responden tentang Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 65.8%.
5. Jawaban responden tentang Ventilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 63.2%.
6. Jawaban responden tentang Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 73.7%.
7. Jawaban responden tentang Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja saya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 63.2%.

8. Jawaban responden tentang Ruangan kerja saya luas dan lapang, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 76.3%.
9. Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 76.3%.
10. Jawaban responden tentang Pewarnaan ruangan kerja saya sudah menarik, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 71.1%.

4.1.3.3 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	21.1	25	65.8	5	13.2	0	0	0	0	38	100%
2	13	34.2	25	65.8	0	0	0	0	0	0	38	100%
3	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
4	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%
5	6	15.8	24	63.2	6	15.8	2	5.3	0	0	38	100%
6	9	23.7	28	73.7	0	0	1	2.6	0	0	38	100%
7	9	23.7	28	73.7	0	0	1	2.6	0	0	38	100%
8	7	18.4	20	52.6	10	26.3	1	2.6	0	0	38	100%
9	9	23.7	28	73.7	0	0	1	2.6	0	0	38	100%
10	7	18.4	20	52.6	10	26.3	1	2.6	0	0	38	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang puas dengan gaji yang saya terima, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 65.8%.
2. Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 65.8%.
3. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 63.2%.
4. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 71.1%.
5. Jawaban responden tentang Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat dosen dalam bekerja,
6. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 63.2%.
7. Jawaban responden tentang Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada dosen, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 73.7%.

8. Jawaban responden tentang Sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.6%.
9. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya menyenangkan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 73.7%.
10. Jawaban responden tentang Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.6%.

4.1.3.4 Organizational Citizenship Behaviour

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

No.	Jawaban X3											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%
2	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
3	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%
4	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%
5	7	18.4	20	52.6	10	26.3	1	2.6	0	0	38	100%
6	4	10.5	32	84.2	2	5.3	0	0	0	0	38	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang bersedia memberikan pertolongan kepada dosen lain yang sedang mengalami kesulitan secara sukarela, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 71.1%.
2. Jawaban responden tentang bersedia memberikan informasi dan konsultasi pada rekan dosen berhubungan dengan pekerjaan dosen, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 63.2%.
3. Jawaban responden tentang tidak mengeluh tentang keadaan kurang ideal yang terjadi dalam kampus, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 71.1%.
4. Jawaban responden tentang rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh lembaga, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 71.1%.
5. Jawaban responden tentang menjaga hubungan baik dengan dosen lain agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.6%.
6. Jawaban responden tentang lebih menghindari dalam membuat isu-isu yang merusak lembaga, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 84.2%.

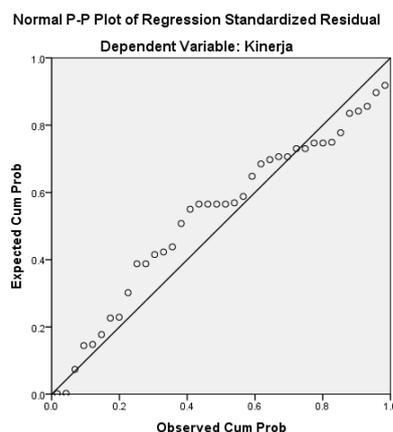
4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini

dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi

antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.430	2.325
	Kepuasan Kerja	.234	4.280
	OCB	.314	3.188

a. Dependent Variable: Kinerja

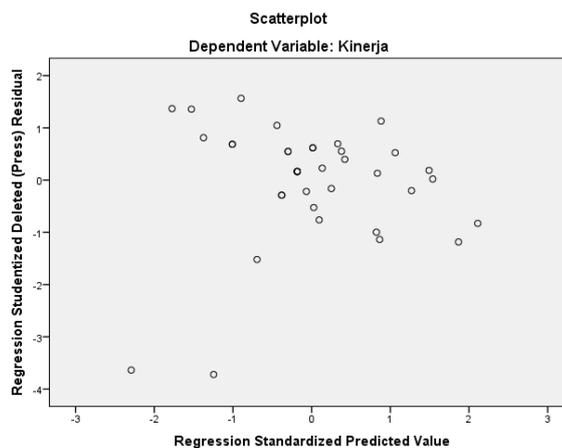
Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.430 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.325 < 5$. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.234 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.280 < 5$. Variabel *Organization Citizenship Behavior* memiliki nilai tolerance sebesar $0.314 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.188 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi

heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, *Organization Citizenship Behavior* dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.643	1.869		-.879	.386
	Lingkungan Kerja	.588	.069	.633	8.571	.000
	Kepuasan Kerja	.205	.070	.292	2.914	.006
	OCB	.756	.094	.692	8.003	.000

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -1.643
2. Lingkungan kerja = 0,588
3. Kepuasan kerja = 0,205
4. *Organization Citizenship Behavior* = 0,756

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -1.643 + 0,588X_1 + 0,205X_2 + 0,756X_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -1.643 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -1.643
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,588 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja miningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,588 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,205 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,205 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi *Organization Citizenship Behavior* sebesar 0,756 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *Organization Citizenship Behavior* meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,756 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Uji Secara Parsial

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji t

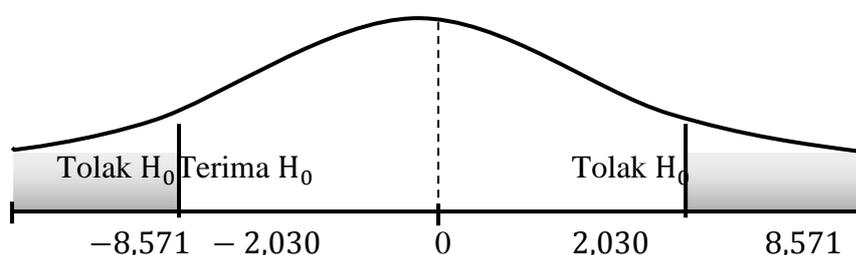
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.643	1.869		-.879	.386
	Lingkungan Kerja	.588	.069	.633	8.571	.000
	Kepuasan Kerja	.205	.070	.292	2.914	.006
	OCB	.756	.094	.692	8.003	.000

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 38 - 3 = 35$ adalah $t_{hitung} = 8,571$ dan $t_{tabel} = 2,030$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2,030 \leq t_{hitung} \leq 2,030$ pada $\alpha = 5\%$

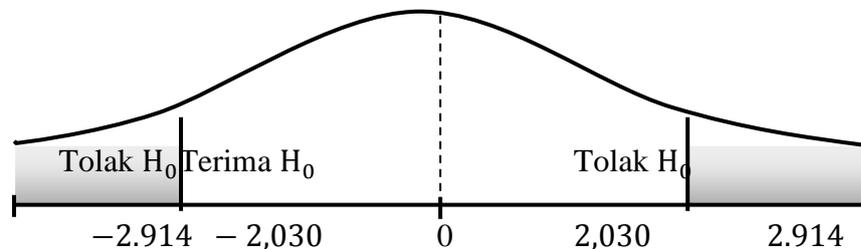
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,030$ atau $-t_{hitung} < -2,030$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah $8,571$ dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar $2,030$ dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak

terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 38 - 3 = 35$ adalah 2,030 $t_{hitung} = 2.914$ dan $t_{tabel} = 2,030$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

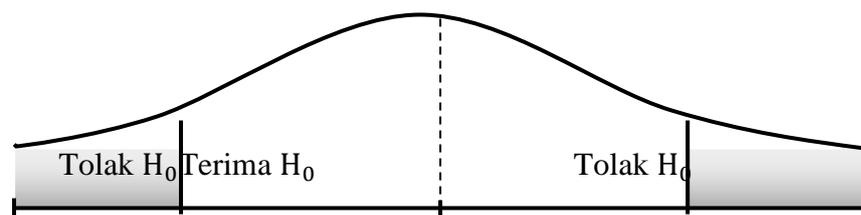
H_0 diterima jika : $-2,030 \leq t_{hitung} \leq 2,030$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,030$ atau $-t_{hitung} < -2,030$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 2.914 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0.006 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

3. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 38 - 3 = 35$ adalah 2,030 $t_{hitung} = 8,003$ dan $t_{tabel} = 2,030$



-8,003 -2,030 0 2,030 8,003

Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2,030 \leq t_{hitung} \leq 2,030$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,030$ atau $-t_{hitung} < -2,030$

Nilai t_{hitung} untuk variabel *Organization Citizenship Behavior* adalah 8,003 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan *Organization Citizenship Behavior* sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

4.1.6.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

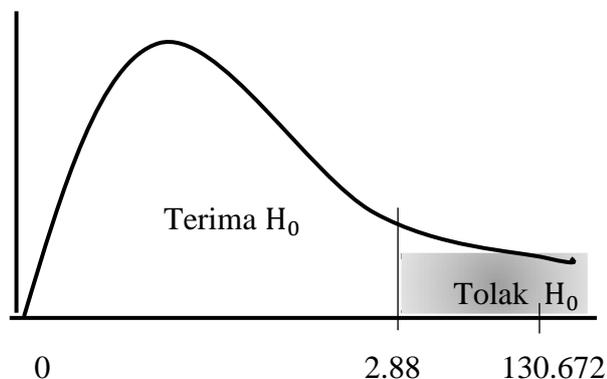
Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.581	3	109.527	130.672	.000 ^b
	Residual	28.498	34	.838		
	Total	357.079	37			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), OCB, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{tabel} = 38 - 3 - 1 = 34$$

$$F_{hitung} = 130.672 \text{ dan } F_{tabel} = 2.88$$



Gambar 4.6 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 130.672 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.88 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($130.672 > 2.88$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.913	.91552
a. Predictors: (Constant), OCB, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja				

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.920 \times 100\%$$

$$= 92,0\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.920 yang berarti 92 dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* sebesar 92% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 92\% = 8\%$. hal ini menunjukkan 8% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 8,571 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung}

lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan, dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai maka dosen akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja dosen tersebut akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja dosen akan semakin meningkat.

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja bagi para dosen merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja dosen tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak

akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (P. I. Sari, 2018).

Hasil penelirian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) (Sahlan, 2015) dan (E. A. Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 2.914 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0.006 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki dosen yang semakin meningkat maka kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan akan semakin meningkat. Dosen merasa puas atas apa yang diterima, disertai dengan hubungan dengan pimpinan yang baik maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja dosen tersebut akan semakin meningkat.

Ketika dosen merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang

berkaitan dengan dosen dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka pegawai akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja (Wijaya, 2018).

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018), (Saputra et al., 2016), (Jufrizen, 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Organization Citizenship Behavior* adalah 8,003 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan *Organization Citizenship Behavior* sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan

bahwa *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya perilaku OCB maka kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan akan semakin meningkat. Dimana dengan jalinan kerja sama yang dilakukan oleh dosen dengan dosen lain untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai akan semakin cepat selesai dengan demikian maka pekerjaan pegawai dapat selesai tepat waktu sehingga kinerja dosen akan semakin meningkat.

Keberhasilan suatu industri tidak hanya di-tentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendo-rong efektivitas fungsi organisasi.

Untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan perlu adanya komitmen organisasional yang dirasakan karyawan (Rejeki & Wulansari, 2015). Melalui komitmen organisasional dapat menumbuhkan suatu kerelaan dalam diri karyawan untuk bersedia melakukan kegiatan diluar tupoksi pekerjaan yang disebut perilaku kewargaan organisasional atau perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Sena, 2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Jufrizen et al., 2020) dan (Putri &

Utami, 2017), membuktikan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 130.672 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.88 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($130.672 > 2.88$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan dimana dengan baiknya lingkungan kerja yang dirasakan oleh dosen maka dosen akan merasa nyaman dengan apa yang dirasakan oleh dosen sehingga dosen akan menjalin kerja sama, dengan demikian maka kinerja dosen akan semakin meningkat.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain,

tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018).

Ketika dosen merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan dosen dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka dosen akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. 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 (Bahri et al., 2018). OCB adalah perilaku perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. OCB juga menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Di dalam organisasi yang memiliki kompleksitas tugas dan lingkungan, sangat dibutuhkan peran ekstra "*extra role*" pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya peran "*in-role*". Seseorang yang memiliki

tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya (Nooralizad et al., 2011).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan.
2. Secara parsial kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan.
3. Secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan.
4. Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap signifikan kinerja dosen di Politeknik Ganesha Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja dosen maka pihak kampus harus menyediakan ruangan dosen yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebaiknya Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas pendukung serta kenyamanan dosen dalam melaksanakan tugas dosen, terutama Tridharma perguruan Tinggi.
2. Pimpinan dan dosen harus menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapainya suasana yang harmonis yang berkaitan dengan kreativitas dan

inovasi kerja dengan meningkatkan suasana kenyamanan di Politeknik Ganesha Medan.

3. Untuk meningkatkan kinerja guru disarankan agar pimpinan lebih mengoptimalkan dalam evaluasi pembelajaran dan memberikan motivasi baik dalam promosi jabatan structural dan lainnya kepada setiap dosen yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.
4. Memperbaiki kekurangan dan kesulitan yang dihadapi dosen dalam melaksanakan tugasnya dan bermusyawarah bersama-sama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior sehingga meningkatkan kinerja yang baik di Politeknik Ganesha Medan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambahkan variabel lain, agar terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abddurahmat, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–15.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, *27*(2), 17–32.
- Astuti, R., & Riskinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ilman*, *1*(6), 26–39.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Ke 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyah (APPTMA)*, 200–208.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Elmatara.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalialia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *17*(1), 1–17.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, *4*(2), 145-165.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.

- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *HUMANIORA*, 5(1), 62–70.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Makaluas, C. G., & Sumampouw, H. j. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(5), 1–13.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mira, W. S., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189–206.
- Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.

- Pristiwati, M., & Sunuharyo, bambang swasto. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4).
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 1–13.
- Rambe, M. F., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–26.
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organsasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Richard, D. L. (2012). *Manajemen*. Salemba Empat.
- Richard, L. H., & Robert, C. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. Salemba Humanika.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 73–85.
- Robbins, S P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S P, & Mary, C. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Prenhallindo.
- Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 1–17.

- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Sari, E. A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi. Pada Satuan Polisi Pamong Praja. Kota Surakarta. *Journal Sciocienta Kopertis Wilayah IX Kalimantan*, 4(1), 19–30.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *EKLEKTIK: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management*. John Wiley & Sons Inc.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sena, T. F. (2011). Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 70–77.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Somech, A., & Oplatka, I. (2015). *Organizational Citizenship Behaviour in Schools: Examining the Impact and Opportunities within Educational System*. Routledge.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Services.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Ekonisia.

- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Mitra Wacana Media.
- Umar, H. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. SUN.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. Routledger.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–183.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Zahra, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 1–13.