

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BAPENDA UPT.
MEDAN UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : RAHMA KARTIKA
NPM : 1905160663
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 22 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RAHMA KARTIKA
NPM : 1905160663
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAPENDA UPT. MEDAN UTARA.

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


Assoc. Prof. LILA BISMALA, ST., M.Si.


DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E, M.Si.

Pembimbing

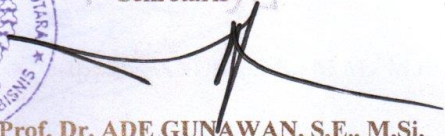

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


E. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RAHMA KARTIKA
N.P.M : 1905160663
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAPENDA UPT. MEDAN UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

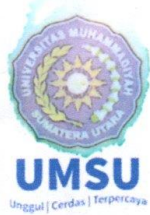
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rahma Kartika
NPM : 1905160663
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening Pada Bapenda UPT. Medan Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji keplilasan di karier & teras jurnal pendekatan terapan dan di managemen.		J
Bab 5	Kompuler dan sum di empiris		J
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Hasil dan memenuhi syarat untuk daftar sidang		J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rahma Kartika

NPM : 1905160663

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai Variabel Intervening pada Bapenda UPT. Medan Utara.**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Rahma Kartika

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAPENDA UPT. MEDAN UTARA

RAHMA KARTIKA
1905160663

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: rahmakartika212@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening Pada Bapenda UPT. Medan Utara secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada Bapenda UPT. Medan Utara berjumlah 66 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 66 orang karyawan Pada Bapenda UPT. Medan Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara tidak langsung Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Pada Bapenda UPT. Medan Utara.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja , Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AS A VARIABLE INTERVENING AT BAPENDA UPT. NORTH MEDAN

RAHMA KARTIKA
1905160663

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: rahmakartika212@gmail.com

The purpose of this research is to test and analyze the influence of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable at Bapenda UPT. North Medan directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees at Bapenda UPT. North Medan numbered 66 people. The sample in this study used the Slovin formula, totaling 66 employees at Bapenda UPT. North Medan. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that career development directly has a significant effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance. Career Development has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Work Environment has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Citizenship Behavior has a significant effect on Employee Performance. And indirectly, career development has a significant effect on employee performance with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable. The work environment has a significant effect on employee performance with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable in the UPT Bapenda. North Medan.

Keywords: Career Development, Work Environment, Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening Pada Bapenda UPT. Medan Utara”**

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta **Ilham Putra Aziz** dan Ibunda tercinta **Sri Trisna Widya Ningsih** yang selama hidup memberikan do'a, semangat, bimbingan

mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga Selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini belum sempurna baik secara penulisannya maupun secara isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari

pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2023

Penulis

Rahma Kartika
NPM 1905160663

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	6
1.3.Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2. Faktor Faktor Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai	14
2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	15
2.1.2.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	15
2.1.2.2. Faktor Faktor <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	17
2.1.2.3. Tujuan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	19
2.1.2.4. Indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	22
2.1.3. Pengembangan Karir	23
2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Karir	23
2.1.3.2. Tujuan Pengembangan Karir.....	25
2.1.3.3. Tahapan Pengembangan Karir	26
2.1.3.4. Faktor Faktor Pengembangan Karir	27
2.1.3.5. Indikator Pengembangan Karir	30
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	32
2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.1.4.2. Faktor Faktor Lingkungan Kerja.....	33
2.1.4.3. Manfaat Lingkungan Kerja	36
2.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja	36
2.2.Kerangka Konseptual.....	39
2.3.Hipotesis.....	46
BAB 3 METODE PENELITIAN	47
3.1.Pendekatan Penelitian.....	47
3.2.Definisi Operasional.....	47

3.3.Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.4.Populasi dan Sampel	50
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6.Teknik Analisis Data.....	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN	59
4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.1.2 Identitas Responden	59
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	69
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
4.1.6 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	80
4.2. Pembahasan	80
BAB 5 PENUTUP	88
5.1. Kesimpulan	88
5.2. Saran	88
5.3. Keterbatasan Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	47
Tabel 3.2 Indikator <i>Organization Citizenship Behavior</i>	48
Tabel 3.3 Indikator Pengembangan Karir	48
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	50
Tabel 3.6 Skala Pengukuran	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.2 Tingkatan Pendidikan responden	60
Tabel 4.3 Umur Responden	60
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	61
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja	62
Tabel 4.6 Skor Angket <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	64
Tabel 4.7 Skor Angket Pengembangan Karir	66
Tabel 4.8 Skor Angket Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.9. Analisis Konvergen.....	70
Tabel 4.10. Validitas Konsistensi Internal	72
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	73
Tabel 4.12.Kolineiritas	74
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung.....	76
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	78
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	57
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural	61
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan yang serasi dengan karyawan. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan petunjuk yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi haruslah mencari pegawai yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi ini. Yang mana pegawai juga berperan penting baik itu dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawainya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi yang ditentukan dari kinerja pegawainya dalam waktu yang sudah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu penggerak bagi pegawai untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik. Maka dari itu organisasi haruslah memiliki gambaran suatu program atau kebijakan yang memiliki tujuan, baik itu visi ataupun misi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil

atau keluaran (out comes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi (Muis & Hasibuan, 2021).

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 strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Azhar & Alfihamsyah, 2021)

Hubungan yang seimbang perlu diwujudkan agar perusahaan mampu bertahan pada zaman yang berkembang ini dan perusahaan mampu untuk menyediakan kebutuhan yang dibutuhkan pegawainya. Apabila kebutuhan dipenuhi oleh organisasi, maka pegawai secara langsung akan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan nantinya akan terciptanya rasa memiliki organisasi terhadap pekerja dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai di dalam organisasi (Jasman Saripuddin Hasibuan & Handayani, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif yang ditunjukkan oleh anggota organisasi. Perilaku positif ini tercermin dalam bentuk kemauan untuk bekerja dan berkontribusi pada organisasi tanpa harus diawasi dan dipaksa. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah

kesetiaan, kecintaan, dan rasa memiliki dari anggota organisasi terhadap organisasinya (Lesmana et al., 2023)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada perilaku-perilaku yang melampaui kewajiban-kewajiban normal dari yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terwujud dalam sikap individu dengan membantu rekan kerja, suka rela membantu efektivitas organisasi, loyal terhadap perusahaan, sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, menggunakan waktu yang efektif ditempat kerja. Perilaku tersebut merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif. Individu yang menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan baik dapat disebut pegawai yang baik (Muslih & Jufrizen, 2021)

Agar dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pekerja, maka sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan meningkatnya atau timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, ikhlas, bahagia tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik, dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (Jufrizen et al., 2022)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang lakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi..Pengembangan

karir merupakan upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir, pengembangan karir pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Handoko, 2015).

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di dinas agar dinas dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan membangun kinerja yang baik. Pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan dinas untuk mendapatkan kemampuan yang terbaik dari pegawainya sehingga mereka mampu untuk jenjang yang berikutnya yang lebih baik (Mangkunegara, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai 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, 2018)

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 (Farisi & Utari, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis maka terdapat indikasi kinerja yang belum memenuhi target dari yang ditentukan disebabkan banyak nya pekerjaan yang belum selesai dan kinerja yang lemah dari

pegawai karena tidak disiplinnya dalam melaksanakan tugas setiap harinya seperti banyaknya para pegawai yang santai di jam bekerja. Adapun fenomena tentang masalah *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah pada karyawan dengan terlihat ada beberapa karyawan yang mengeluhkan hal-hal mengenai pekerjaan dan gaji. Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa karyawan, karyawan merasa kurang diperlakukan secara adil di perusahaan. Dimana terdapat karyawan yang mempunyai beban tugas yang lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya.

Fenomena dalam Pengembangan karir yakni pada Bapenda UPT. Medan Utara masih terdapat pengembangan karir yang tidak transparan, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang dekat dengan pimpinan, bisa dengan cepat naik jabatan. Hal ini akan menyebabkan pegawai akan merasa tidak aman, merasa diperlakukan secara tidak jujur, pegawai juga merasa tidak diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan seluruh potensinya untuk kepentingan dinas. Dan fenomena tentang lingkungan kerja adalah merasanya kurang nyaman nya dalam lingkungan Bapenda UPT. Medan Utara yang setiap hari penuh kebisingan sehingga para pegawai tidak nyaman

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Sebagai Variabel Intervening Pada Bapenda UPT. Medan Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja yang lemah dari para pegawai karena pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari.
2. *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah pada karyawan dengan terlihat ada beberapa karyawan yang mengeluhkan hal-hal mengenai pekerjaan dan gaji. Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa karyawan, karyawan merasa kurang diperlakukan secara adil diperusahaan.
3. Perkembangan karir yang tidak transparan, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang dekat dengan pimpinan, bisa dengan cepat naik jabatan
4. Lingkungan kerja adalah merasanya kurang nyaman nya dalam lingkungan Bapenda UPT. Medan Utara yang setiap hari penuh kebisingan

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel pengembangan karir, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utara?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utara?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Bapenda UPT. Medan Utara?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Bapenda UPT. Medan Utara?
5. Apakah ada pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utara?
6. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada Bapenda UPT. Medan Utara?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada Bapenda UPT. Medan Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Bapenda UPT. Medan Utara.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Bapenda UPT. Medan Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada Bapenda UPT. Medan Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada Bapenda UPT. Medan Utara

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Dinas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada Bapenda UPT. Medan Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal (Jufrizen, 2018).

Menurut (Susilo et al., 2023) kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efesiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018)

Sedangkan menurut (Tupti et al., 2022) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Dan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi (Farisi et al., 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu Instansi

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Adapun kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Musyadalifah, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal

2. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan

agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku-perilaku melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/reward yang formal, dan karena nya memfasilitasi fungsi organisasi

Menurut (Anggraeni & Sanusi, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.” Oleh karena itu, dikarenakan sebagian besar aktivitas karyawan berada di tempat perusahaannya bekerja, perusahaan harus memperhatikan bagaimana kondisi lingkungan kerjanya

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi pengembangan dan peningkatan status serta potensi karyawan baik dalam kemampuan pekerjaan maupun menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi demi mewujudkan karir yang meningkat di masa depan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2020) tujuan kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.

3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan

kemampuan pegawai selanjutnya.

8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*Job Description*).

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan

Menurut (Farisi et al., 2021) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif..

2.1.2 *Organizational Citizenship Behaviour*

2.1.2.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behaviour*

Keberadaan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu

sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi.

Menurut (Siswadi et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah istilah untuk pegawai yang menempatkan nilai lebih dalam pekerjaan yang ditugaskan dan memberi nilai tambah bagi organisasi. Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai sangat penting bagi organisasi, oleh karena itu penting untuk memahami apa yang menyebabkan atau meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Dan Perilaku OCB sangat dihargai dan diharapkan dimiliki oleh setiap individu walaupun tidak dilaksanakan secara formal, namun pegawai yang berperilaku extra role akan sangat membantu organisasi dalam efektifitas periode organisasi (Hasibuan et al., 2023)

Menurut (Jufrizen & Rosalia, 2022) *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi

Menurut (Farisi & Pratama, 2023) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku ekstra individu, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat diidentifikasi dalam sistem kerja formal dan secara agregat dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh penting terhadap organisasi, produktivitas, kompetensi organisasi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan moral pegawai (Jufrizen & Noor, 2022)

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit di akui dalam sistem pemberian penghargaan dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi

2.1.2.2 Faktor Faktor *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut (Wirawan, 2015) perilaku kewargaan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu:

1. Kepribadian

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara individual maupun kelompok.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yaitu suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu ketertarikan kepada organisasi, menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan. Pegawai ingin mempertahankan keanggotaannya dan tetap berada dalam organisasi.

Menurut (Organ et al., 2015) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yakni :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat mendorong untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi.

2. Keadilan

Pegawai yang merasa mendapat keadilan didalam sebuah organisasi, dapat mendorong pegawai melakukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada organisasi.

3. Motivasi Instrinsik

Motivasi diartikan sebagai kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan maupun perbuatan secara sadar, kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan mengubah struktur tugas pegawai, untuk dapat mengembangkan kemampuannya.

5. Budaya dan Iklim Organisasi

Terdapat bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* di kalangan pegawai.

6. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di tempat kerja. Sama halnya dengan jabatan, beberapa studi mengungkapkan jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada pegawai.

7. Masa Kerja

Masa kerja seseorang dapat mempengaruhi untuk melakukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di tempat kerja, karena semakin tinggi masa jabatan seseorang akan memperlihatkan kewibaannya dengan suka membantu orang lain.

8. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Pegawai yang mempersikan bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan perilaku timbal balik terhadap organisasi dengan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut (Organ et al., 2015) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* bagi sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja.
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan pegawai dengan kualitas performa yang baik.
5. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
6. Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
7. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
8. Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial

Menurut (Podsakoff et al., 2000) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar pada organisasi, diantaranya adalah berikut :

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja. Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan menjadi suatu kebiasaan yang baik pada unit kerja atau kelompok.
2. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer. Pegawai yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Pegawai yang sopan, yang

menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan membantu manajer terhindar dari krisis manajemen.

3. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Jika pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
4. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu.
5. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja. Menampilkan perilaku civic virtue akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku courtesy akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
6. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasan saling memiliki diantara anggota kelompok.

7. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan stabilitas kerja organisasi. Membantu tugas pegawai yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.
8. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Pegawai yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut

2.1.1.4. Indikator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut (Organ et al., 2015) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdiri dari lima indikator yaitu:

1. Altruism

Perilaku membantu rekan kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan.

2. Conscientiousness

Komitmen ekstra terhadap performa yang melebihi standar minimum dari yang diharapkan organisasi.

3. Sportsmanship

Perilaku yang tidak melakukan complain mengenai ketidaknyamanan bekerja, mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok.

4. *Courtesy*

Courtesy adalah perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal dengan cara memerhatikan dan menghormati orang lain atau membuat langkah-langkah untuk meredakan dan mengurangi suatu permasalahan.

5. *Civic Virtue*

Individu menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi secara sosial dan professional. Contoh perilakunya adalah selalu mencari informasi terbaru yang bertujuan untuk mendukung kemajuan dari perusahaan atau organisasi.

Sedangkan Menurut (Taruh, 2020) terdapat beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu sebagai berikut:

1. Sikap perilaku yang bijak/kebaikan kewarganegaraan (*civic virtue*).
2. Sikap mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*).
3. Sikap sportif (*sporsmanship*).
4. Kesadaran/hati-hati (*concientiousnees*).
5. Harmonisasi hubungan antar personal (*interpersonal harmony*).
6. Melindungi sumber daya perusahaan (*protecting company resources*),
7. Kesopanan/kehormatan (*courtesy*).

2.1.3. Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di

masa depan tergantung pada. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para pegawai, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan

Menurut (Anoraga, 2014), karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang).

Menurut (Handoko, 2015) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang

Menurut (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut (Saksono & Sunyoto, 2022) pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Menurut (Jufrizen, 2015) Pengembangan karir yang dimiliki dari masing-masing karyawan, akan menimbulkan kepuasan kerja di diri pegawai tersebut terhadap hasil kerjanya, sehingga pekerja yang berkompeten akan mengerti.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Menurut (Mangkunegara, 2017) Tujuan pengembangan karier yang adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.

Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.

Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.

Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.

Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.

Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .

10. Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang.

Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Menurut (Sabrina, 2021) manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Dinas

- a. Kemampuan organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pegawai yang berkualitas meningkat
- b. Terdapat jaminan ketersediaan tenaga ahli
- c. Meningkatkan motivasi pegawai
- d. Memastikan kaderisasi berjalan dengan baik

2. Manfaat Bagi Pegawai

- a. Peningkatan rasa tanggung jawab
- b. Pemanfaatan potensi seseorang secara maksimal
- c. Peningkatan otonomi

- d. Tantangan pekerjaan yang memotivasi bertambah
3. Manfaat Secara umum
- a. Perkembangan prestasi kerja pegawai.
 - b. Meningkatkan loyalitas pegawai melalui mencegah pegawai berhenti atau pindah kerja
 - c. Sebagai wahana motivasi pegawai dalam pengembangan bakat dan keterampilan
 - d. Promosi yang subyektif berkurang
 - e. Kepastian masa depan
 - f. Upaya dukungan terhadap organisasi memiliki pegawai yang terampil dan gesit menjalankan pekerjaan.

2.1.3.4 Tahapan Pengembangan Karir

Menurut (Dessler, 2015) mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu:

1. Tahap pertumbuhan.

Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.

2. Tahap penjelajahan.

Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif ini dengan minat dan kemampuannya.

3. Tahap penetapan.

Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

- a. Subtahap percobaan Tahap ini berlangsung pada usia 25 – 30 tahun. Individu menetapkan bidang pilihan yang cocok, dan jika tidak cocok berusaha mengubahnya.
- b. Subtahap pemantapan Tahap ini berlangsung pada usia 30 – 40. Selama periode ini, tujuan kedudukan perusahaan ditetapkan dan perencanaan karir yang lebih eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuantujuan tersebut.
- c. Subtahap krisis pertengahan akhir Tahap ini berlangsung pada usia 40-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka.

4. Tahap pemeliharaan.

Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.

5. Tahap kemerosotan.

Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut (Moenir, 2016) pengembangan karier pegawai baik dapat melalui empat cara, yaitu :

1. Melalui pendidikan
2. Melalui promosi
3. Melalui perpindahan pegawai atau mutasi

4. Rekomendasi atau dukungan dari atasan.

2.1.3.4 Faktor Faktor Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2020) faktor yang mempengaruhi pengembangankarir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic

sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi.

Menurut (Arianty et al., 2016) ada beberapa manfaat pengembangan karir, yaitu:

1. Meningkatnya kemampuan pegawai

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, pegawai yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Meningkatnya suplai pegawai yang berkemampuan

Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih cepat. Dengan demikian, suplai pegawai yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih pegawai yang berkualitas dengan kebutuhannya.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2020) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Menurut (Handoko, 2015) indikator pengembangan karir adalah

1. Prestasi kerja
2. Exposure
3. Kesetiaan organisasional
4. Mentor dan sponsor
5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
6. Dukungan manajemen.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi pegawai. 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, 2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Andriany, 2019) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. Dan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan (Hasibuan, 2018)

Menurut (Sinambela & Tanjung, 2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Dan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja (Astuti & Iverizkinawati, 2019).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar, pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

2.1.3.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Beberapa faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang diinginkan pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat diantaranya adalah (Afandi, 2018):

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Adanya penerangan tetapi tidak menyilaukan merupakan tujuan dari pekerjaan itu di capai. Manfaat nya sangat besar bagi pegawai demi keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja,

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tersedia tanaman di sekitar tempat kerja.

3. Kebisingan ditempat kerja

Bunyi yang tidak bisa diterima oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Musik ditempat kerja,

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan ditempat kerja agar dapat bekerja dengan nyaman.

5. Keamanan ditempat kerja,

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Menurut (Nitisemito, 2019) faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran udara

Kesegaran fisik pegawai akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan terhadap keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut(Afandi, 2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut(Pranitasari, 2019) surnya dimanfaatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2017) ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur

sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suarasuara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai.

4. Suhu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Menurut (Saksono & Sunyoto, 2022) juga menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas.

5. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (job goals). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja pegawai tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Prayogi et al., 2019)

Dengan program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja bagi pegawai agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. (Syahputra & Tanjung, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ernur et al., 2014), (Arismunandar & Khair, 2020), (Musyadalifah, 2023), (Faustyna & Jumani, 2015) (Darmawan et

al., 2021) dan (Arismunandar & Khair, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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).

Kinerja pegawai mengacu pada kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas tertentu. Kinerja pegawai sangat penting karena akan mengungkapkan seberapa baik dia mampu melakukan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Hasibuan & Hanum, 2022). Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Jufrizen & Erika, 2021)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu & Tupti, 2021), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Hasibuan, 2015), (Bahagia et al., 2018), (Farisi & Utari, 2020), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Handayani & Daulay, 2021), (Siagian & Khair, 2018), (Munasip, 2019), (Julita & Arianty, 2019), (Lesmana & Ananda, 2021), (Maghfira & Nasution, 2022), (Hasibuan, 2018), (Sinambela & Tanjung,

2018), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Lesmana & Ananda, 2021), , (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Yusnandar & Larasati, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Julita & Arianty, 2018), , (Marbun & Jufrizen, 2022), (Suhanta et al., 2022), (Maghfira & Nasution, 2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengembangan karier pegawai dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat (Syahputra & Tanjung, 2020)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah istilah untuk karyawan yang menempatkan nilai lebih dalam pekerjaan yang ditugaskan dan memberi nilai tambah bagi organisasi. Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior karyawan sangat penting bagi organisasi, oleh karena itu penting untuk memahami apa yang menyebabkan atau meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (Siswadi et al., 2023) Organizational Citizenship Behavior adalah suatu kegiatan dengan kemauan pribadi personel organisasi yang mendukung fungsional organisasi, dengan demikian sifat dari perilaku ini adalah memberikan bantuan yang diwujudkan melalui tindakan yang tidak mengutamakan kebutuhan pribadi,

melainkan mengarahkannya agar orang lain dapat sejahtera (Hasibuan et al., 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lutfiyanto et al., 2020) (Fitri et al., 2021), (Udayani & Sunariani, 2018), (Farida, 2021), (Alif, 2015), (Handoko & Rambe, 2018) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior dianggap penting dan berharga untuk keberlangsungan hidup organisasi dikarenakan pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* cenderung menampilkan kinerja secara efektif yang selanjutnya bisa mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat memprediksi kinerja pegawai, memberi inisiatif dalam menawarkan banyak peluang bagi pegawai yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri (Susilo et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesiediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susilo & Muhardono, 2021) (Prayitno, 2017), (Suhardi, 2017) (Piyandini et al., 2021), dan (Suhardi, 2017)

menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.2.5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Pegawai

Peran penting *Organizational Citizenship Behavior* dalam hal peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas berbagai organisasi dalam sektor industri pendidikan tinggi sangat bergantung pada kesediaan berbagai pihak yang terlibat di dalamnya untuk berkontribusi secara positif (Prayogi et al., 2021). Hal ini penting mendapat perhatian karena salah satu dari tujuan pendidikan adalah menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa mendatang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu (Hasibuan & Wahyuni, 2022)

Adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* diri setiap pegawai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap Pegawai memunculkan sikap positif serta tindakan yang terarah sehingga memudahkan pegawai untuk melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing (Jufrizen & Hamdani, 2023). Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah konsep manajemen yang relatif modern yang telah mendapatkan perhatian banyak peneliti. (Jufrizen et al., 2020)

Hasil penelitian yang dilakukan (Farisi, 2021), (Jufrizen & Hutasuhut, 2022), (Prayogi et al., 2021), (Jufrizen et al., 2020), dan (Jufrizen & Noor, 2022),

yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.6. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variable intervening.

Kinerja pegawai ialah hasil kinerja dimana mampu didapat oleh individu ataupun kelompok dalam sebuah organisasi baik secara kualitatif (Nasution et al., 2022). Hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan (Hasibuan & Silvy, 2019)

Dengan adanya program pengembangan karier, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi pegawai agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan (Idris, 2021)

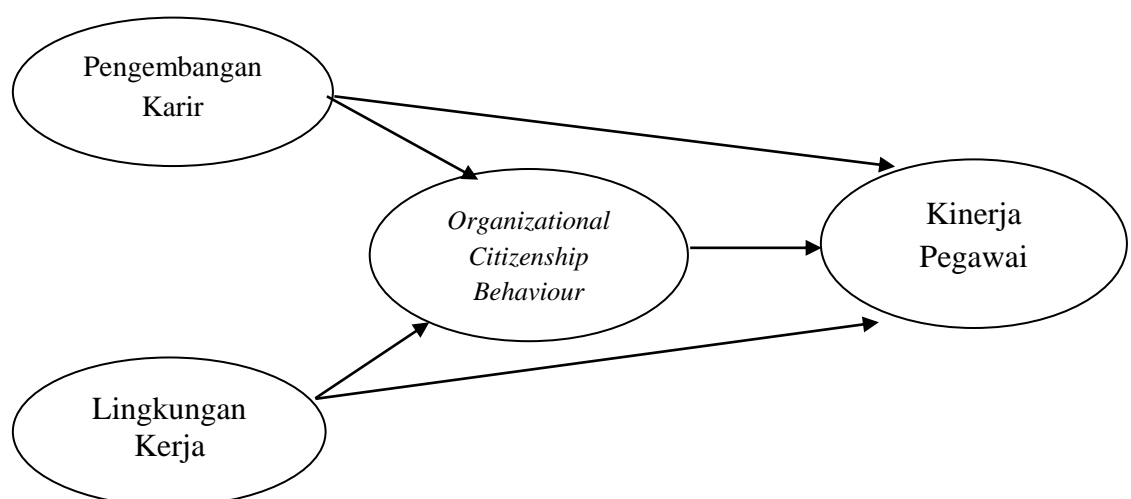
2.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variable intervening.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Nasution & Hadi, 2021). Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai, perusahaan

atau organisasi harus terlebih dahulu memahami apa penyebab munculnya atau berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (Hamdani & Jufrizen., 2023)

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut (Wahyuningsih, 2018)

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015).

1. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utara.
3. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Bapenda UPT. Medan Utara.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Bapenda UPT. Medan Utara.
5. Ada pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utara.
6. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada Bapenda UPT. Medan Utara.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada Bapenda UPT. Medan Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. (Kasmir, 2016).

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	2
2	Kuantitas (jumlah)	2
3	Waktu (jangka waktu)	2
4	Penekanan Biaya	2
5	Pengawasan	2
6	Hubungan Antar Pegawai	2

Sumber : (Kasmir, 2019)

3.2.2 Variabel *Organization Citizenship Behavior* (Z)

Organization Citizenship Behavior adalah kontribusi karyawan lebih dari deskripsi kerja formal yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan, dan tidak termasuk dalam sistem reward, tetapi memberikan kontribusi pada efisiensi fungsi dan efektivitas organisasi.

Tabel 3.2.
Organization Citizenship Behavior

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Altruism</i>	2
2	<i>Conscientiousness</i>	2
3	<i>Sportsmanship</i>	2
4	<i>Courtesy</i>	2
5	<i>Civic Virtue</i>	

Sumber : (Organ et al., 2015)

3.2.3 Variable pengembangan karir (X1)

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Saksono & Sunyoto, 2022)

Tabel 3.3. Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir	2
2	Keperdulian para atasan langsung	2
3	Informasi tentang berbagai peluang promosi	2
4	Adanya minat untuk dipromosikan	2
5	Tingkat kepuasan	2

Sumber : Menurut (S. P. Siagian, 2020)

3.2.4 Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018).

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Suhu Udara	2
2	Kebisingan	2
3	Penerangan	2
4	Suhu Udara	2
5	Keamanan	2

Sumber : (Robbins & Judge, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Bapenda UPT. Medan Utara, Jl Putri Hijau No 14 Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2023 sampai dengan bulan September 2023

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian		■	■																									
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■																					
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■															
5	Seminar Proposal															■													
6	Revisi Proposal																■	■											
7	Penyusunan Skripsi																		■	■									
8	Bimbingan Skripsi																				■	■							
9	Sidang Meja Hijau																										■		

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bapenda UPT. Medan Utarayang berjumlah 66 orang yang berstatus pegawai tetap.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua seluruh karyawan Bapenda UPT. Medan Utara yaitu sejumlah 66 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (total sampling). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 66 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Bapenda UPT. Medan Utara.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.6 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

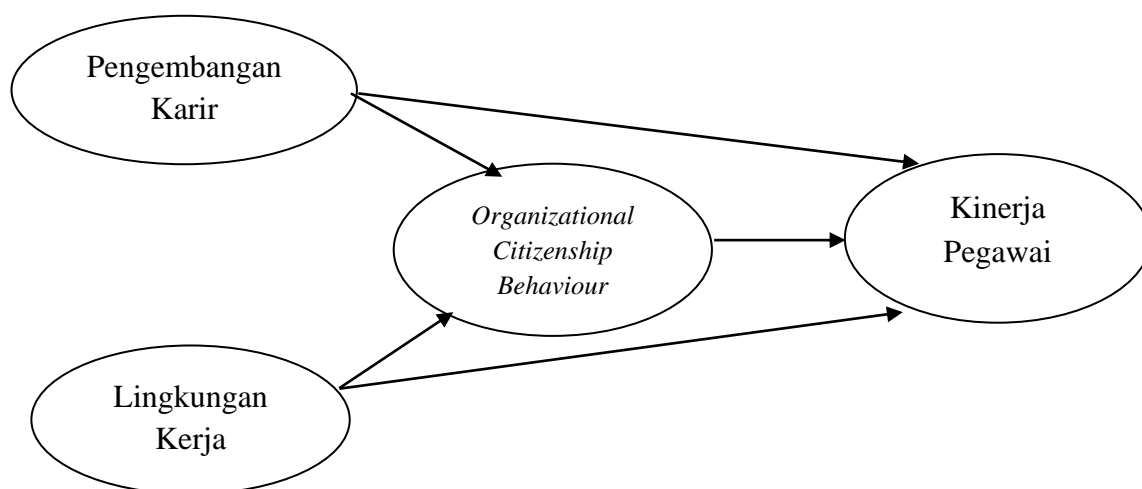
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten

didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model structural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1. Model Struktural PLS

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);

- c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
- a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

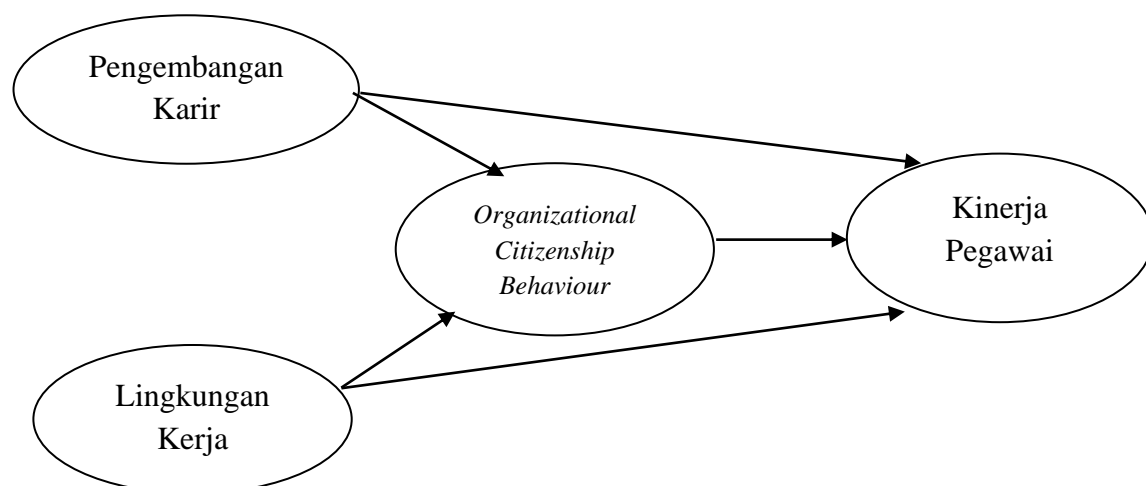
3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika

t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas < 0,05.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R^2 , Q^2 dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai (Y), 10 pernyataan untuk *Organizational Citizenship Behaviour* (Z), 10 pernyataan untuk Pengembangan Karir (X1), dan 10 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 66 orang responden pegawai Bapenda UPT. Medan Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	42	63,64 %
2	Perempuan	24	36,36 %
TOTAL		66	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (63,64%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 24 (36,36%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	16	24,24 %
2	31 – 40 Tahun	21	31,82 %
3	41 - 50 Tahun	17	25,76 %
4	51 - 60 Tahun	12	18,18 %
TOTAL		66	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 16 orang (24,24 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 21 orang (31,82%), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 17 orang (25,76%), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 12 orang (18,18 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	8	13,33 %
2	S1	48	80 %
3	S2	4	6,67 %
4	S3	0	0 %
TOTAL		66	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 8 orang (13,33%), pendidikan S1

sebanyak 48 orang (60%), dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 4 orang (6,67 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	20	30,31 %
2	5 - 10 Tahun	28	42,42 %
3	> 10 Tahun	18	27,27 %
TOTAL		66	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 20 orang (30,31 %), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 28 orang (42,42 %), lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 18 orang (27,27 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 5 sampai 10 tahun pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), *Organizational Citizenship Behaviour* (Z), Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	48.48	32	48.48	0	0.00	1	1.52	1	1.52	66	100
2	27	40.91	37	56.06	0	0.00	0	0	2	3.03	66	100
3	29	43.94	35	53.03	0	0.00	0	0	2	3.03	66	100
4	30	45.45	34	51.52	0	0.00	0	0	2	3.03	66	100
5	42	63.64	20	30.3	0	0.00	0	0	4	6.06	66	100
6	30	45.45	34	51.52	0	0.00	0	0	2	3.03	66	100
7	32	48.48	32	48.48	0	0.00	0	0	2	3.03	66	100
8	32	48.48	31	46.97	0	0.00	0	0	3	4.55	66	100
9	28	42.42	35	53.03	0	0.00	0	0	3	4.55	66	100
10	29	43.94	33	50	0	0.00	0	0	4	6.06	66	100
11	50	75.76	13	19.7	0	0.00	0	0	3	4.55	66	100
12	27	40.91	36	54.55	0	0.00	0	0	3	4.55	66	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel dsrtt Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden sangat setuju dan setuju sebanyak 32 orang (48,48%).
2. Jawaban responden Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (56,06%).

3. Jawaban responden Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,03%).
4. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (51,52%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (63,64%).
6. Jawaban responden Saya selalu menargetkan pekerjaan selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (51,52%)..
7. Jawaban responden Saya melakukan kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 32 orang (48,48%).
8. Jawaban responden Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (48,48%).
9. Jawaban responden Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,03%).
10. Jawaban responden Saya tetap melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi dari pimpinan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50%).

11. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi Pegawai yang teladan yang bisa kerjasama dengan Pegawai lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (75,76%).
12. Jawaban responden Saya menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (54,55%)

4.1.3.2 Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (Z)*

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai berikut :

Tabel 4.6

Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (Z)*

No	Jawaban Organization Citizenship Behavior (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	45.45	13	19.7	14	21.21	7	10.61	2	3.03	66	100
2	36	54.55	17	25.76	10	15.15	1	1.52	2	3.03	66	100
3	24	36.36	25	37.88	15	22.73	0	0.00	2	3.03	66	100
4	24	36.36	19	28.79	12	18.18	7	10.61	4	6.06	66	100
5	22	33.33	28	42.42	13	19.7	0	0.00	3	4.55	66	100
6	25	37.88	24	36.36	11	16.67	3	4.55	3	4.55	66	100
7	38	57.58	17	25.76	9	13.64	0	0.00	2	3.03	66	100
8	25	37.88	22	33.33	13	19.7	3	4.55	3	4.55	66	100
9	35	53.03	20	30.3	9	13.64	0	0.00	2	3.03	66	100
10	20	30.30	16	24.24	14	21.21	9	13.64	7	10.61	66	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Organization Citizenship Behavior* adalah:

1. Jawaban responden, Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (45,45%).

2. Jawaban responden, Saya diberikan Target yang cukup tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (54,55%).
3. Jawaban responden, Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (37,88%).
4. Jawaban responden, Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (36,36%).
5. Jawaban responden, Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Pegawai melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (42,42%).
6. Jawaban responden, Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (37,%).
7. Jawaban responden, Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sebanyak 25 orang (37,%).
8. Jawaban responden, Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (41,18%).
9. Jawaban responden, Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (50,03%).
10. Jawaban responden, Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (30,30%)

4.1.3.3 Variabel Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengembangan Karir sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Jawaban Pengembangan Karir (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	48.48	13	19.70	18	27.27	0	0	3	4.55	66	100
2	29	43.94	22	33.33	11	16.67	0	0	4	6.06	66	100
3	34	51.52	19	28.79	11	16.67	0	0	2	3.03	66	100
4	35	53.03	17	25.76	11	16.67	0	0	3	4.55	66	100
5	29	43.94	23	34.85	12	18.18	0	0	2	3.03	66	100
6	26	39.39	26	39.39	12	18.18	0	0	2	3.03	66	100
7	30	45.45	23	34.85	10	15.15	0	0	3	4.55	66	100
8	29	43.94	24	36.36	11	16.67	0	0	2	3.03	66	100
9	27	40.91	24	36.36	13	19.7	0	0	2	3.03	66	100
10	30	45.45	23	34.85	11	16.67	0	0	2	3.03	66	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pengembangan Karir Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya merasa pimpinan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk naik jabatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (48.48%).
2. Jawaban responden Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pertimbangan yang objektif, responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (43.94%).

3. Jawaban responden Saya merasa atasan selalu memberi perhatian dalam pengembangan karir bagi pegawai yang berprestasi, responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (51.52%).
4. Jawaban responden Saya merasa atasan memberi masukan atau pembinaan untuk mengembangkan potensi diri saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53.03%).
5. Jawaban responden Dinas menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu, responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (43.94%).
6. Jawaban responden Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka, responden sangat setuju dan setuju sebanyak 26 orang (39.39%).
7. Jawaban responden Saya memiliki minat yang besar untuk dapat mengembangkan karir, menjawab setuju sebanyak 30 orang (45.45%).
8. Jawaban responden Program pengembangan karir dan pelatihan yang diberikan dinas menumbuhkan minat saya untuk mengembangkan karir, responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (43.94%).
9. Jawaban responden Saya merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini, menjawab setuju sebanyak 27 orang (40.91%).
10. Jawaban responden Saya merasa puas atas hasil kerja dan usaha saya dalam pengembangan karir, responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (45.45%).

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Jawaban Lingkungan Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	50.00	19	28.79	13	19.7	0	0	1	1.52	66	100
2	28	42.42	26	39.39	11	16.67	0	0	1	1.52	66	100
3	29	43.94	21	31.82	15	22.73	0	0	1	1.52	66	100
4	30	45.45	18	27.27	17	25.76	0	0	1	1.52	66	100
5	29	43.94	22	33.33	14	21.21	0	0	1	1.52	66	100
6	30	45.45	18	27.27	16	24.24	0	0	2	3.03	66	100
7	31	46.97	15	22.73	19	28.79	0	0	1	1.52	66	100
8	27	40.91	21	31.82	17	25.76	0	0	1	1.52	66	100
9	25	37.88	27	40.91	13	19.7	0	0	1	1.52	66	100
10	27	40.91	24	36.36	14	21.21	0	0	1	1.52	66	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Lingkungan kerja bersama para pegawai yang lain sangat terjaga, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50%).
2. Jawaban responden Pihak dinas sangat memperhatikan kondisi para pegawai agar selalu harmonis, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (42,42%).
3. Jawaban responden Kebisingan mengganggu para pegawai dalam bekerja sehari hari, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (43,94%).
4. Jawaban responden Lingkungan kantor harus aman dari kebisingan dari suara, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (45,45%).

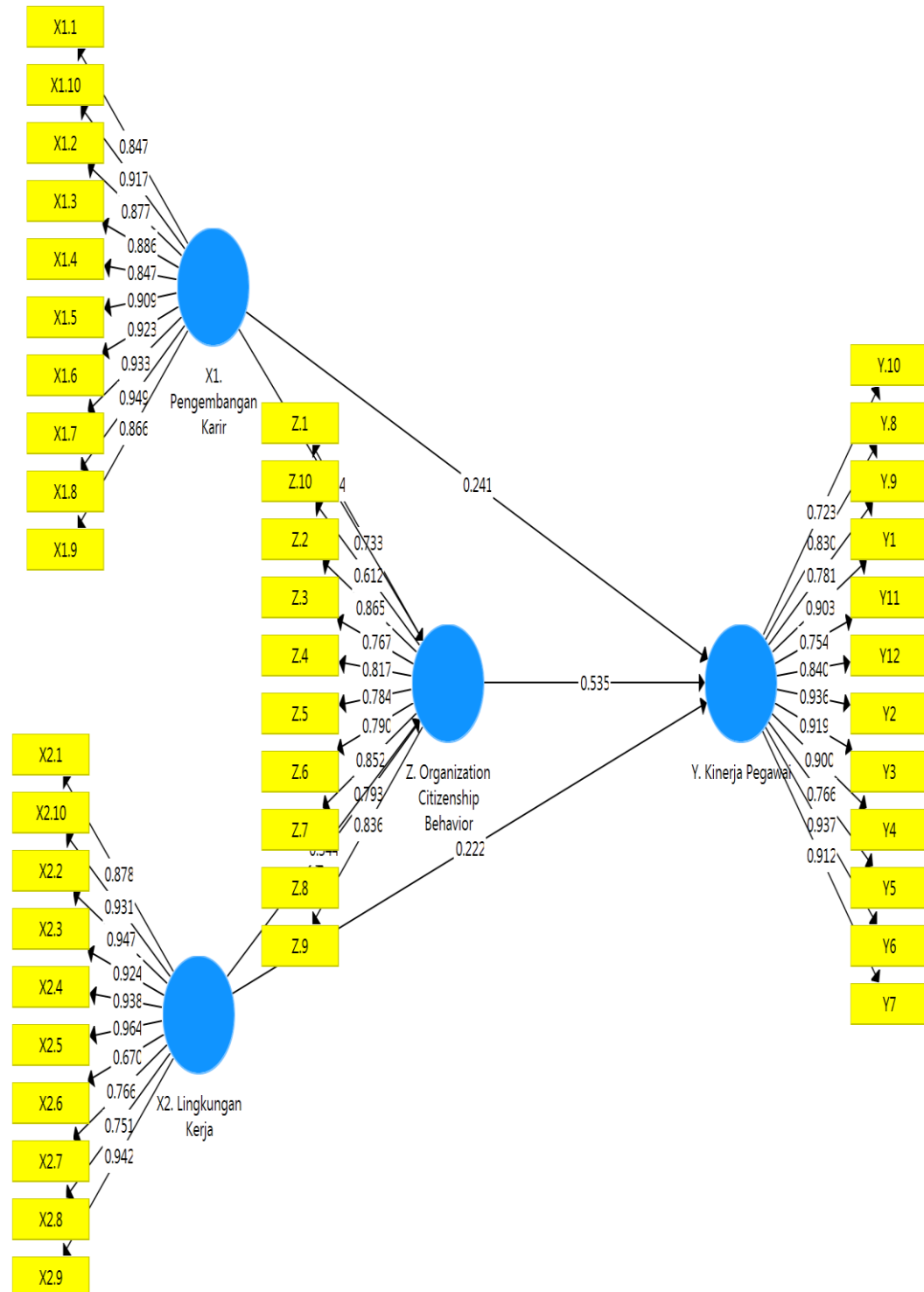
5. Jawaban responden Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (43,94%).
6. Jawaban responden Cahaya di dalam Kantor harus sesuai dengan kenyamanan para pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (45,45%).
7. Jawaban responden Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membayakan konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (46,97%).
8. Jawaban responden Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (40,91%).
9. Jawaban responden Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (40,91%).
10. Jawaban responden Keamanan bukan menjadi tolak ukur dalam bekerja sehari hari, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (40,91%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer*

loading lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).



Gambar 4.1 PLS Algoritma

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. Pengembangan Karir	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Pegawai_	Z. Organization Citizenship Behavior
X1.1	0.847			
X1.10	0.917			
X1.2	0.877			
X1.3	0.886			
X1.4	0.847			
X1.5	0.909			
X1.6	0.923			
X1.7	0.933			
X1.8	0.949			
X1.9	0.866			
X2.1		0.878		
X2.10		0.931		
X2.2		0.947		
X2.3		0.924		
X2.4		0.938		
X2.5		0.964		
X2.6		0.670		
X2.7		0.766		
X2.8		0.751		
X2.9		0.942		
Y.10			0.723	
Y.8			0.830	
Y.9			0.781	
Y1			0.903	
Y11			0.754	
Y12			0.840	
Y2			0.936	
Y3			0.919	
Y4			0.900	
Y5			0.766	
Y6			0.937	
Y7			0.912	
Z.1				0.733
Z.10				0.612
Z.2				0.865
Z.3				0.767
Z.4				0.817
Z.5				0.784

Z.6				0.790
Z.7				0.852
Z.8				0.793
Z.9				0.836

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Pengembangan Karir lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja pegawai lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja pegawai dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel *Organizational Citizenship Behaviour* lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.10 Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Pengembangan Karir	0.973	0.986	0.976	0.803
X2. Lingkungan Kerja	0.965	0.969	0.970	0.768
Y. Kinerja Pegawai_	0.965	0.967	0.970	0.728
Z. Organization Citizenship Behavior	0.931	0.942	0.942	0.621

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Literasi keuangan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,976 > 0,600$ maka variabel Pengembangan Karir adalah reliabel
2. Lingkungan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,970 > 0,600$ maka variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel
3. Kinerja pegawai memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,970 > 0,600$ maka variabel Kinerja pegawai adalah reliabel
4. *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,942 > 0,600$ maka variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) adalah reliable.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Pengembangan Karir	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Pegawai_	Z. Organization Citizenship Behavior
X1. Pengembangan Karir				
X2. Lingkungan Kerja	0.231			
Y. Kinerja Pegawai_	0.488	0.513		
Z. Organization Citizenship Behavior	0.360	0.424	0.737	

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Pengembangan Karir dengan Lingkungan Kerja sebesar $0,231 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Pengembangan Karir dengan Kinerja pegawai sebesar $0,488 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Pengembangan Karir dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar $0,360 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Pengembangan Karir dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai sebesar $0,513 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar $0,424 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Lingkungan Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebesar $0,737 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja pegawai dinyatakan valid.

4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflation Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut

dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12 Kolinieritas

	X1. Pengembangan Karir	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Pegawai_	Z. Organization Citizenship Behavior
X1. Pengembangan Karir			1.165	1.059
X2. Lingkungan Kerja			1.216	1.059
Y. Kinerja Pegawai_				
Z. Organization Citizenship Behavior			1.324	

Sumber : SEM PLS (2023)

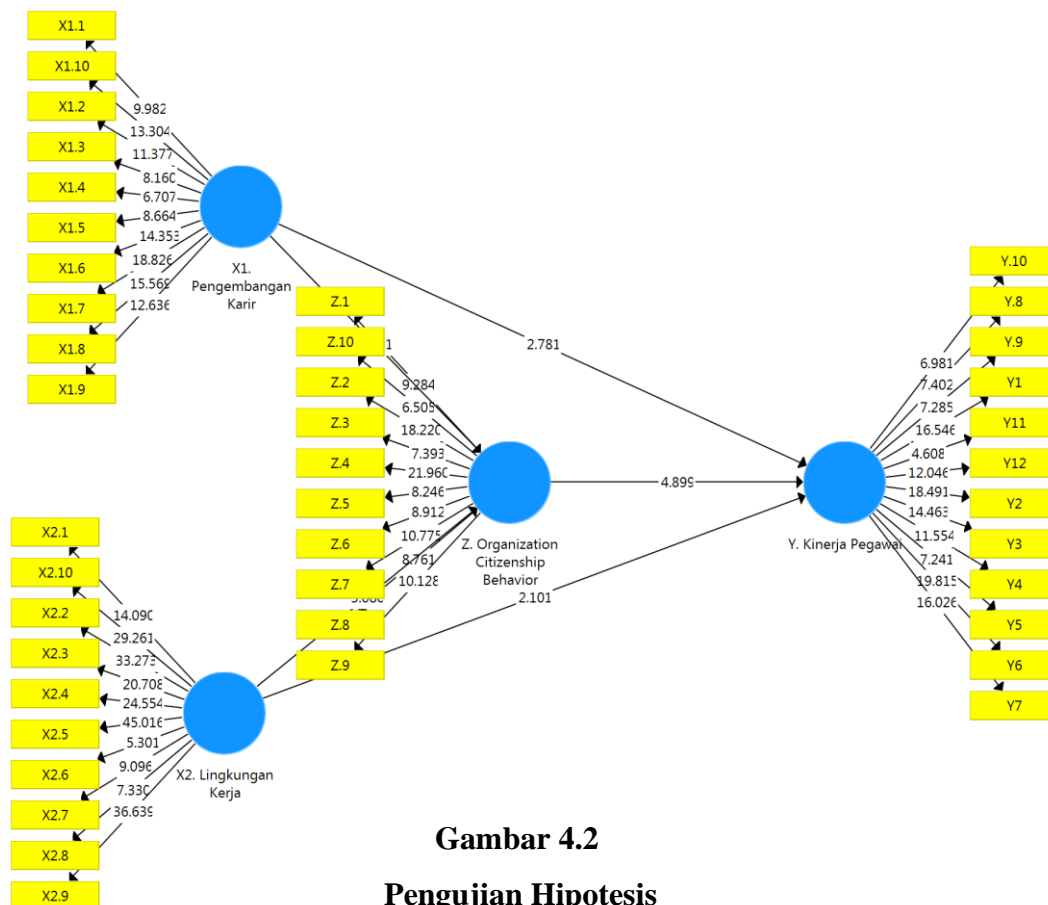
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Pengembangan Karir dengan Kinerja pegawai adalah $1,165 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai adalah $1,216 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Pengembangan Karir dengan *Organizational Citizenship Behaviour* adalah $1,059 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* adalah $1,059 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kinerja pegawai adalah $1,324 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.2
Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.

2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Pengembangan Karir -> Y. Kinerja Pegawai_	0.241	0.244	0.087	2.781	0.006
X1. Pengembangan Karir -> Z. Organization Citizenship Behavior	0.284	0.282	0.123	2.301	0.022
X2. Lingkungan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai_	0.222	0.211	0.106	2.101	0.036
X2. Lingkungan Kerja -> Z. Organization Citizenship Behavior	0.344	0.345	0.112	3.080	0.002
Z. Organization Citizenship Behavior -> Y. Kinerja Pegawai_	0.535	0.521	0.109	4.899	0.000

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,241 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,006 maka $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

2. Pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,284 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,022 maka $0,022 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
3. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,222 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,036 maka $0,036 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
4. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,344 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
5. Pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,535 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Pengembangan Karir -> Z. Organization Citizenship Behavior -> Y. Kinerja Pegawai	0.152	0.149	0.076	1.988	0.047
X2. Lingkungan Kerja -> Z. Organization Citizenship Behavior -> Y. Kinerja Pegawai	0.184	0.180	0.069	2.649	0.008

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,152 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,047 maka $0,047 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,184 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,008 maka $0,008 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening.

4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Pegawai_	0.610	0.591
Z. Organization Citizenship Behavior	0.245	0.221

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 0,610 artinya besaran pengaruh ,61 %, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat. Kemudian, hasil pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebesar 0,245 artinya besaran pengaruh 24,5 % hal ini berarti menunjukkan PLS yang lemah.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,241 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,006 maka $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja pegawai tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Prayogi et al., 2019)

Dengan program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja bagi pegawai agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. (Syahputra & Tanjung, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ernur et al., 2014), (Darmawan et al., 2021) dan (Arismunandar & Khair, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,222 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,036 maka $0,036 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

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).

Kinerja pegawai mengacu pada kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas tertentu. Kinerja pegawai sangat penting karena akan mengungkapkan seberapa baik dia mampu melakukan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Hasibuan & Hanum, 2022). Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Jufrizen & Erika, 2021)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marbun & Jufrizen, 2022), (Suhanta et al., 2022), (Maghfira & Nasution, 2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.2.3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,284 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,022 maka $0,022 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengembangan karier pegawai dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat (Syahputra & Tanjung, 2020)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah istilah untuk karyawan yang menempatkan nilai lebih dalam pekerjaan yang ditugaskan dan memberi nilai tambah bagi organisasi. Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan sangat penting bagi organisasi, oleh karena itu penting untuk memahami apa yang menyebabkan atau meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Siswadi et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu kegiatan dengan kemauan pribadi personel organisasi yang mendukung fungsional organisasi, dengan demikian sifat dari perilaku ini adalah memberikan bantuan yang diwujudkan melalui tindakan yang tidak mengutamakan kebutuhan pribadi, melainkan mengarahkannya agar orang lain dapat sejahtera (Hasibuan et al., 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lutfiyanto et al., 2020) (Fitri et al., 2021), (Farida, 2021), (Handoko & Rambe, 2018) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,344 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

Organizational Citizenship Behavior dianggap penting dan berharga untuk keberlangsungan hidup organisasi dikarenakan pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* cenderung menampilkan kinerja secara efektif yang selanjutnya bisa mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat memprediksi kinerja pegawai, memberi inisiatif dalam menawarkan banyak peluang bagi pegawai yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri (Susilo et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesiediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susilo & Muhardono, 2021) (Piyandini et al., 2021), dan (Suhardi, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.2.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Pegawai Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,535 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

Peran penting *Organizational Citizenship Behavior* dalam hal peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas berbagai organisasi dalam sektor industri pendidikan tinggi sangat bergantung pada kesediaan berbagai pihak yang terlibat di dalamnya untuk berkontribusi secara positif (Prayogi et al., 2021). Hal ini penting mendapat perhatian karena salah satu dari tujuan pendidikan adalah menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa mendatang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu (Hasibuan & Wahyuni, 2022)

Adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* diri setiap pegawai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap Pegawai memunculkan sikap positif serta tindakan yang terarah sehingga memudahkan pegawai untuk melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing (Jufrizen & Hamdani, 2023). Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah konsep

manajemen yang relatif modern yang telah mendapatkan perhatian banyak peneliti. (Jufrizen et al., 2020)

Hasil penelitian yang dilakukan (Farisi, 2021), (Jufrizen & Hutasuhut, 2022), dan (Jufrizen & Noor, 2022), yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.2.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,152 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,047 maka $0,047 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara

Kinerja pegawai ialah hasil kinerja dimana mampu didapat oleh individu ataupun kelompok dalam sebuah organisasi baik secara kualitatif (Nasution et al., 2022). Hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan (Hasibuan & Silvya, 2019)

Dengan adanya program pengembangan karier, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi pegawai agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati

seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan (Idris, 2021)

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,184 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,008 maka $0,008 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Nasution & Hadi, 2021). Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai, perusahaan atau organisasi harus terlebih dahulu memahami apa penyebab munculnya atau berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (Hamdani & Jufrizen., 2023)

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun

lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut (Wahyuningsih, 2018)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.
3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.
5. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.
6. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.
7. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening pada pegawai Bapenda UPT. Medan Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pihak Dinas agar lebih meningkatkan intensitas tentang kinerja pegawai kepada pegawai dengan sering mengadakan pelatihan dan seminar seminar tentang peningkatan SDM agar pegawai lebih memahami tentang kinerja secara utuh.
2. Karyawan agar lebih giat menerapkan disiplin dalam pekerjaan sehari harinya.
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuisisioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mau mengisi kuisisioner nya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada faktor Kinerja Pegawai , *Organizational Citizenship Behaviour* Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja
3. Responden terkadang belum memahami pengertian tentang Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara umum sehingga peneliti menjelaskan terlebih dahulu sebelum menjelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 291–309.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Anggraeni, D., & Sanusi, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Astra OTOPARTS Tbk Divisi SSC (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 1–14.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1937–1948.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*.

Ernur, M. M. H., Machasin, M., & Marhadi, M. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2), 1–17.

Farida, F. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Peran Mediasi Employee Engagement. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 601–609.

Farisi, S. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 413–432.

Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.

Farisi, S., & Pratama, R. A. (2023). The Role of Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Effects of Organizational Climate and Work Motivation. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 1, 2280–2295.

Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.

Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.

Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.

Fitri, V. C., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan

PERURI. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 31–44.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.

Hamdani, S., & Jufrizen., J. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256–1274.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>

Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). BPF.

Hasibuan, J.S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.

Hasibuan, J.S., & Hanum, Z. (2022). The Effect of Motivation and Work Environment on The Performance of Tirtanadi PDAM Head Office Employees North Sumatra Province. *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE*, 1–14. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320923>

Hasibuan, J.S., Soemitra, A., & Nawawi, Z. M. (2023). Antecedents of Work Flare Spirituality , Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Supervisors and Management of the Association of Indonesian Islamic Pension Funds (IDPII). *Entrepreneurship on Global Economics Development in the Era of Society 5.0*, 1(January), 2322–2336.

Hasibuan, J.S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan*

Bisnis, 23(1), 93–108.

- Hasibuan, J.S., (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–20.
- Hasibuan, J.S., (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–23.
- Hasibuan, J.S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Idris, Z. I. (2021). Pengaruh Mutasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3), 288–297.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The Influence Of Work Ethics, Work Engagement And Personality On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(1), 71–78.
- 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.
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2).

- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., Muslih, M., & Gultom, D. K. (2022). Antecedent Organizational Citizenship Behavior and Service Quality. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 161–170.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Rosalia, A. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Tenaga Administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 34–49.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv Papers*, 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Umsu*, 195–205.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lesmana, M. T., Syah, A., & Nasution, A. E. (2023). Implementation of Organizational Citizenship Behavior and Leadership to Lecturer Research Performance at Private Universities in Medan. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1494–1503.
- Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan

Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 5(2), 144–172.

Maghfira, I., & Nasution, A. E. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 6(2), 283–297.

Mangkunegara, A. P.. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.

Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* (Edisi 12). Bumi Aksara.

Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.

Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.

Muslih, M., & Jufrizen, J. (2021). Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior Measurement Model On Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University In Medan City. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 149–158.

Musyadalifah, R. H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda)*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 3*(1), 540–558.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2015). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents And Consequences*. Sage Publications.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 2*(2), 258–272.
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1*(2), 153–162.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management, 26*(3), 513–563.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish.
- Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, 2*(1), 46–57.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2*(1), 1068–1076. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8440>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science*

(*ICAS 2019*), 423–426. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU PRESS.
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar)*. Eureka Media Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Learning Organizations And Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Suhardi, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55–71.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship

- Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 95–102.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Deepublish.
- Tupti, Z., Arif, M., & Iskandar, D. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Udayani, N. L. P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 151–174.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 1(57), 1–10.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam, iyatul Washliyah Amplas Medan*. UMSU.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BAPENDA UPT.
MEDAN UTARA**

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Pegawai BAPENDA UPT. MEDAN UTARA

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Rahma Kartika (1905160663) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Rahma Kartika

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 5 Tahun 6-10 tahun >10 Tahun

1. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
Kuantitas						
3	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
Waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
6	Saya selalu menargetkan pekerjaan selesai tepat waktu					
Penekanan Biaya						
7	Saya melakukan kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
8	Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan					
Pengawasan						
9	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan					
10	Saya tetap melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi dari pimpinan perusahaan					
Hubungan Antar Pegawai						
11	Saya selalu berusaha menjadi Pegawai yang teladan yang bisa kerjasama dengan Pegawai lain					
12	Saya menjalin komunikasi yang					

	baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja					
--	---	--	--	--	--	--

2. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Altruism</i>						
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya diberikan Target yang cukup tinggi					
<i>Conscientiousness</i>						
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
4	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas					
<i>Sportsmanship</i>						
5	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Pegawai melakukan kesalahan kerja					
6	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman					
<i>Courtesy</i>						
7	Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani					
8	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					
<i>Cirtic Virtue</i>						
9	Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani					
10	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					

3. Pengembangan Karir (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Perlakuan yang adil dalam berkarir						
1	Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan.					
2	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pertimbangan yang objektif					
Keperdulian para atasan langsung						
3	Atasan selalu memberi perhatian khusus dalam pengembangan karir saya.					
4	Saya merasa atasan memiliki peran penting dalam peningkatan karir saya					
Informasi tentang berbagai peluang promosi						
5	Dinas menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu.					
6	Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka					
Adanya minat untuk dipromosikan						
7	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.					
8	Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya					
Tingkat kepuasan						
9	Saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini.					
10	Saya merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada di perusahaan					

4. LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Hubungan Pegawai						
1	Lingkungan kerja bersama para pegawai yang lain sangat terjaga					
2	Pihak dinas sangat memperhatikan kondisi para pegawai agar selalu harmonis					
Kebisingan						
3	Kebisingan mengganggu para pegawai dalam bekerja sehari hari					
4	Lingkungan kantor harus aman dari kebisingan dari suara suara yang berbisik					
Penerangan						
5	Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas					
6	Cahaya di dalam Kantor harus sesuai dengan kenyamanan para pegawai					
Suhu Udara						
7	Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membuyarkan konsentrasi dalam bekerja					
8	Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja					
Keamanan						
9	Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja					
10	Keamanan bukan menjadi tolak ukur dalam bekerja sehari hari					

A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
A45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	1	43
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
A49	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
A50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	52
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
A55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
A56	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
A57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
A58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A63	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
A64	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	42
A65	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	55
A66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TOTAL
A01	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
A02	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
A03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A04	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	41
A05	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	44
A06	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
A07	2	4	4	2	3	4	3	4	3	2	31
A08	2	4	4	2	4	5	4	5	4	2	36
A09	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
A12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A13	3	3	3	2	3	4	5	4	5	2	34
A14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
A15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A17	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	33
A18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
A19	3	5	4	5	4	3	5	5	5	2	41

A35	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A39	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	44
A40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A42	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
A43	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A45	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
A46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A50	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
A51	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	41
A52	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	42
A53	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	47
A54	3	1	5	5	5	4	4	4	4	4	39
A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A57	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
A58	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
A59	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	38
A60	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
A61	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
A62	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
A63	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
A64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
A65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A02	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
A03	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A04	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	40
A05	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	43
A06	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	35

