

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING : STUDI PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:
EVI DAHARA LUBIS
NPM.1305161009



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr... Wb...

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini untuk maksud memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan**”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis masih banyak kekurangan di dalamnya. Untuk itu, penulis dengan rendah hati bersedia menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi menambah kesempurnaan tulisan ini dari semua pihak.

Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk ataupun arahan. Untuk itu, pada kesempatan ini izinkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda Yunizar Lubis dan Ibunda Samariah Br. Ginting tercinta yang penuh dengan rasa kasih sayangnya yang telah mengasuh, membimbing dan berkat doanya yang tiada hentinya ditujukan untuk penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen SE., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada saya selaku penulis dalam menyelesaikan proposal.
6. Seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis selama dalam penelitian.
7. Abang dan adikku yang selalu memberikan semangat dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Teman terbaik penulis yaitu Risya Maulida Batubara, Devi Novita Sari, dan Rizky Khairullah Murni Thambusey yang selalu ada saat penulis lagi mendapati masalah dan selalu membantu dalam mengerjakan proposal ini serta selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh teman – teman terbaik yang tidak bisa di sebutkan satu persatu khususnya pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara kelas F siang dan D pagi yang selalu memberikan dukungan semangat kepada penulis.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa/i dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Aminyarabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr... Wb...

Medan, April 2017
Penulis

EVI DAHARA LUBIS
NPM : 1305161009

ABSTRAK

EVI DAHARA LUBIS (1305161009). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel Intervening Studi: Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, Skripsi. 2017. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi, apabila kinerja karyawan stabil dan meningkat maka suatu organisasi akan mudah mencapai tujuannya. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan perilaku kewargaan organisasional pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 286 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 74 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi, dokumentasi, dan penyebaran angket/kuisisioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda (uji asumsi klasik), dan analisis jalur. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)16.0 for windows*.

Hasil analisis jalur, ($P_1 \times P_3 > P_2$) yakni $0,109 > 0,041$. Dengan model persamaan I yaitu $X_2 = p_1X_1 + \varepsilon_1 = 0,278X_1 + \varepsilon_1 0,9669$, dan model persamaan II yaitu $Y = p_2X_1 + p_3X_2 + \varepsilon_2 = 0,041X_1 + 0,395X_2 + \varepsilon_2 0,9257$. dari hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku kewargaan organisasional (X_2).

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasional, dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Indikator Kinerja	12
2. Lingkungan Kerja	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja	14
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
c. Indikator Lingkungan Kerja	19
3. Perilaku Kewargaan Organisasional	21
a. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional	21
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasional	22
c. Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional	24

B. Kerangka Konseptual	26
1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasional	26
2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	26
3. Hubungan Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kinerja.....	27
4. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasional	28
C. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional	30
1. Kinerja karyawan	30
2. Lingkungan Kerja	31
3. Perilaku Kewargaan Organisasional	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
G. Teknik Analisis Data	44
1. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik)	45
2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	50
1. Karakteristik Responden	50
2. Karakteristik Jawaban Responden.....	52
3. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik).....	58
a. Normalitas	59
b. Multikolinearitas	60
c. Heterokedastisitas	62

4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	62
a. Melakukan Pendugaan Parameter	63
b. Pengujian Hipotesis	66
B. Pembahasan	70
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	70
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
3. Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	71
4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Kewargaan Organisasional.....	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel.III-1 : Jadwal Penelitian	35
Tabel.III-2 : Data Sampel Penelitian	36
Tabel.III-3 : Skala Likert	39
Tabel.III-4 : Pengembangan Instrumen Penelitian	39
Tabel.III-5 : Hasil Uji Validitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	42
Tabel.III-6 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y.....	43
Tabel.IV-1 : Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel.IV-2 : Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	51
Tabel.IV-3 : Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel.IV-4 : Skor angket untuk Lingkungan Kerja (X_1)	52
Tabel.IV-5 : Skor angket untuk Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2).....	55
Tabel.IV-6 : Skor angket untuk Kinerja (Y)	57
Tabel.IV-7 : Coefficients Pengujian Multikolinearitas.....	61
Tabel.IV-8 : Coefficients dari Persamaan Regresi I	63
Tabel.IV-9 : Model Summary dari Persamaan Regresi I.....	64
Tabel.IV-10 : Coefficients dari Persamaan Regresi II.....	65
Tabel.IV-11 : Model Summary dari Persamaan Regresi II	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar.II-1 : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasional	26
Gambar.II-2 : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	27
Gambar.II-3 : Hubungan Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kinerja	28
Gambar.II-4 : Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasional	28
Gambar.III-1 : Bentuk Analisis Jalur	47
Gambar.IV-1 : Histogram (Normalitas).....	59
Gambar.IV-2 : Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual (Normalitas).....	61
Gambar.IV-3 : Scatterplot (Heterokedastisitas).....	62
Gambar.IV-4 : Regresi dalam Model Persamaan I.....	64
Gambar.IV-5 : Regresi dalam Model Persamaan II.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk dapat menjawab tantangan globalisasi yang semakin hebat. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki tingkat kemampuan kinerja yang tinggi agar suatu organisasi tetap berjalan dan berkembang dengan baik.

Meningkatnya kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Perusahaan mempunyai peranan yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat menjaga agar kinerja karyawannya tidak mengalami penurunan dari waktu ke waktu.

Menurut Kasmir (2016, hal. 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan

menurut Wilson (2012, hal. 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job standard*).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016, hal. 189) kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menurut Sofyan (2013, hal. 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Alwy Purnama (2015, hal. 21-22) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013, hal. 23) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA.

Lingkungan kerja berhubungan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi untuk menghasilkan umpan balik dari hasil kerja melalui komitmen yang efektif Christina Noriss-Watts; Paul E.Levy, (2004, hal. 351)

Menurut Robbins dan Judge (2014, hal. 40) Perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) adalah perilaku pilihan yang tidak

menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Organisasi memerlukan individu yang akan bersedia memberikan upaya lebih daripada yang biasa ditugaskan kepada mereka, dan banyak bukti yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional ini akan lebih unggul daripada organisasi yang tidak memiliki karyawan yang tidak memiliki perilaku kewargaan organisasional. Karena dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2008, hal. 8) menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marita Ahdiyana (2010, hal. 8) menunjukkan bahwa perilaku positif karyawan atau anggota organisasi yaitu melalui OCB mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) disingkat Pelindo I (persero) bergerak pada bidang jasa kepelabuhan yang berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241 Sumatera Utara Indonesia. Tujuan pendirian PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) secara umum adalah untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintahan dibidang ekonomi, pembangunan nasional serta pembangunan di bidang usaha jasa kepelabuhan. Secara khusus adalah penyediaan fasilitas dan peralatan kepelabuhan untuk

pelayanan angkutan general cargo, barang curah, container, hewan dan angkutan penumpang untuk keperluan umum dan mampu bersaing pada angkutan internasional.

Untuk mencapai maksud dan tujuan diatas, secara komersial perusahaan bertujuan untuk menjadi perusahaan yang menguntungkan (profitable), makmur (prospeer) dan berkelanjutan (sustainable).

Dari hasil observasi langsung pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berkaitan dengan kinerja karyawan dilihat dari menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya tingkat kemampuan kerjasama antar karyawan seperti bekerjasama dalam tim, adanya karyawan yang tidak peduli dengan apa yang disampaikan oleh rekan kerjanya dan sulit akrab dengan rekan kerja dalam tim. Menurunnya tingkat kehadiran karyawan dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Kemudian hasil observasi langsung yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik PT. Pelindo I (Persero) sudah bagus namun pengamatan dari segi lingkungan kerja non fisik seperti kurangnya pengawasan di lingkungan kerja sehingga masih adanya karyawan yang tidak bekerja sesuai pekerjaannya atau bermain game saat jam kerja. Suasana kerja yang masih kurang harmonis antara atasan dengan bawahan ataupun antar rekan sekerja karyawan di lingkungan kerja.

Sedangkan hasil observasi mengenai perilaku kewargaan organisasional dilihat dari menurunnya perilaku kewargaan organisasioanal karena masih adanya karyawan yang kurang inisiatif dalam membantu sesama rekan kerjanya seperti membantu dalam masalah pekerjaan yang belum dipahaminya dan memotivasinya

agar lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masih adanya perilaku karyawan yang tidak tepat waktu masuk kantor.

Dengan melihat permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya terlihat bahwa identifikasi masalah kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya tingkat kemampuan kerjasama antar karyawan
2. Kurangnya pengawasan di lingkungan kerja sehingga masih adanya karyawan yang tidak bekerja sesuai pekerjaannya atau bermain game saat jam kerja.
3. Menurunnya perilaku kewargaan organisasioanal karena masih adanya karyawan yang kurang inisiatif dalam membantu sesama rekan kerjanya

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, serta agar menghindari kekeliruan didalam permasalahan yang lebih luas dan memandang keterbatasan waktu serta biaya dan juga tenaga, maka penulis hanya membatasi masalah pada lingkungan kerja non fisik, kinerja dan perilaku kewargaan organisasional serta yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
- c. Apakah perilaku kewargaan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan perilaku kewargaan organisasional karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan perilaku kewargaan organisasional pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

E. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai masukan untuk perusahaan khususnya yang terkait dengan lingkungan kerja, perilaku kewargaan organisasional dan kinerja karyawan.
2. Bagi Mahasiswa/i, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai perbandingan antara teori dan konsep yang dipelajari selama perkuliahan dengan kenyataan di lab atau instansi di tempat penelitian.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi untuk peneliti berikutnya yang menggunakan variabel yang sama bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi, apabila kinerja karyawan stabil dan meningkat maka suatu organisasi akan mudah mencapai tujuannya. Kinerja karyawan melibatkan lingkungan kerja dan perilaku kewargaan organisasional dalam aktivitas yang sedang berlangsung di perusahaan. Karena jika lingkungan kerja terasa aman, nyaman dan tentram bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) pengertian 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.

Menurut Wilson (2012, hal. 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job standard*). Sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan

menurut Kasmir (2016, hal. 182) secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hal senada diartikan oleh Colquitt dalam buku Kasmir (2016, hal.183) mengatakan *performance “the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”* maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk memenuhi tujuan organisasi selama periode waktu tertentu.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja selalu dijadikan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang – orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang dimiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-

hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right place on the right job*).

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan).

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma –norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

Riset tentang kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) menyatakan bahwa faktor yang terpenting dalam kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah dari tenaga kerja itu sendiri yang menyangkut gaya kepemimpinan, perilaku organisasi, pengetahuan, disiplin serta lingkungan kerja yang akan menunjang efektifitas suatu pekerjaan karyawan tersebut.

Hasil penelitian Luthan dalam buku Kasmir (2016, hal. 194) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti : pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan memiliki faktor – faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Meningkatnya hasil kinerja karyawan sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi dan demi mencapai tujuan organisasi di masa mendatang.

c. Indikator Kinerja

Menurut Moehariono (2012, hal.108) banyak pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator*, ada yang mendefinisikan bahwa:

- 1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan,
- 2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya,
- 3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi,

- 4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut Wilson (2012, hal. 233) indikator yang diperlukan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan atau tempat dimana para karyawan bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang ideal akan menimbulkan gairah serta semangat untuk berprestasi dan inilah yang diharapkan oleh perusahaan. Demikian juga sebaliknya dimana lingkungan kerja yang buruk, tidak hanya merugikan karyawan dengan ancaman kesehatan, namun juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan pada perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Bagaimana tidak, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja pegawai juga akan jadi jauh lebih baik atau meningkat.

Menurut Nitisemito (2000, hal. 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (2001, hal. 1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Wursanto dalam Julkifli (2011, hal. 40) lingkungan kerja non fisik menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) Lingkungan Kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang menjadi lebih baik ataupun buruk di dalam melaksanakan aktivitasnya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah yang dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis tetapi lebih bersifat dinamis artinya hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun lagi akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus dimasukkan sebagai salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan.

Danang Sunyoto (2015, hal. 38-42) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

1) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan merupakan suatu kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi yang akan meningkatkan produktivitas kerja, karena satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Kebisingan terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja merupakan suatu kewajiban yang harus ditaati oleh karyawan dalam suatu organisasi, agar pekerjaan tetap berjalan sesuai tujuan organisasi.

4) Penerangan

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan.

5) Sirkulasi Udara

Sirkulasi / pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama untuk ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan.

6) Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2001, hal. 28) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan temperature di ruangan kerja misalnya dengan menyediakan pendingin ruangan ataupun kipas angin sesuai kebutuhan di ruangan kerja tersebut

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan, dan peralatan lainnya, getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang Pegawai untuk bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat dimanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram tanpa ada gangguan dari pihak luar perusahaan akan menunjang kinerja karyawan lebih baik di masa yang akan datang.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Pradanawati dan Dewi (2011, hal. 5) menjabarkan indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1) Lingkungan kerja internal

Lingkungan yang turut mempunyai tugas yang dibebankan kepada karyawan secara langsung / segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan, yang termasuk lingkungan internal adalah penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan.

2) Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas nya. Lingkungan kerja eksternal terdiri dari suasana kerja, hubungan antar sesama, hubungan antar karyawan dengan pimpinan.

Menurut Wursanto dalam Julkifli (2011, hal. 47) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebagai berikut :

a. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan harus dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat. Dengan adanya pengawasan maka diharapkan para pegawai akan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

b. Suasana Kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Disini pihak manajemen haruslah menciptakan suasana kerja yang

nyaman, menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan ataupun dengan sesama karyawan.

c. Sistem Pemberian Imbalan

Sistem pemberian imbalan yang baik dan menarik. Kegiatan pemberian imbalan berupa gaji dan insentif merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

d. Perlakuan yang baik

Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin.

e. Rasa Aman

Ada rasa aman dari para pegawai baik didalam dinas maupun diluar dinas. Pihak manajemen haruslah menjaga perasaan aman dari para karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan tanpa perasaan takut.

f. Hubungan antar individu

Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan. Dalam hal ini pihak manajemen haruslah menciptakan hubungan antar personil dalam perusahaan dengan baik dan dengan rasa kekeluargaan yang tinggi.

g. Perlakuan secara adil dan objektif

Pihak manajemen perusahaan haruslah menerapkan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) dalam rangka memperlakukan pegawai.

3. Perilaku Kewargaan Organisasional

a. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional

Perilaku organisasi dapat dipahami lewat suatu penelaan dari bagaimana organisasi itu dimulai, tumbuh, dan berkembang, dan bagaimana pula suatu struktur, proses, dan nilai dari suatu sistem tumbuh bersama-sama yang memungkinkan mereka mempelajari dan disesuaikan pada lingkungan.

Menurut Thoha (2011, hal. 5) Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2014, hal. 40) Perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Hal senada juga dikatakan oleh Robbins dan Coulter (2010, hal. 37) perilaku kewargaan organisasional merupakan perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2008, hal. 231-433) mendefinisikan OCB (Perilaku Kewargaan Organisasional) sebagai tindakan sukarela yang melampaui persyaratan kerja formal. Sebuah bentuk perilaku informal dimana seseorang melampaui harapan-harapan secara formal dalam berkontribusi kesejahteraan organisasi dan orang-orang didalamnya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku suatu karyawan dalam suatu organisasi yang secara sukarelawan tanpa perintah dari siapa pun untuk melakukan tugas – tugas atau aktivitas yang mendorong keefektifan pekerjaan dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasional

Menurut Podsakoff, et al (2000, hal. 526), faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional adalah :

1) Karakteristik individu

Meliputi kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, motivasi, kepribadian

2) Karakteristik tugas

Meliputi tugas – tugas yang diberikan kepada para karyawan

3) Karakteristik organisasi

Meliputi budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok

4) Karakteristik kepemimpinan

Meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dan bawahan

Menurut Wirawan (2013, hal 723) faktor lain yang dianggap mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi yaitu :

1) Kepribadian

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku organizational Citizenship Behaviour (OCB) secara individual maupun kelompok

2) 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

Suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai – nilai karakteristik organisasi.

4) Kepuasan kerja

Suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya.

5) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi mencakup suatu perasaan dalam keterlibatan pekerjaan, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Ketertarikan kepada organisasi, menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan. Karyawan ingin mempertahankan keanggotaannya dan tetap berada dalam organisasi.

6) Dukungan dari tempat bekerja

Dukungan dari tempat kerja merupakan semangat yang di berikan oleh orang lain dalam suatu organisasi baik dari rekan kerja maupun atasan.

Riset tentang perilaku kewargaan organisasional di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) menghasilkan bahwa faktor yang terpenting dalam perilaku kewargaan organisasional pada perusahaan adalah keefektifan karyawan, inisiatif karyawan, tugas yang dikerjakan, dan kepribadian karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan terkait dengan kepribadian, karakteristik tugas yang diberikan pimpinan, inisiatif karyawan, serta tempat karyawan bekerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi.

c. Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional

Menurut Wirawan (2013, hal. 722) mengemukakan empat elemen dari dimensi perilaku kewargaan organisasi sebagai berikut:

a. Altruism

Perilaku bebas terdiri dari perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi pegawai untuk membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan problem pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati adalah perilaku untuk tidak menciptakan problem yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain.

b. Conscientiousness

Perilaku – perilaku ekstra peran yang melampaui persyaratan tugas – tugas, pekerjaan dan etika pekerjaan seperti memenuhi kewajiban dengan datang tepat waktu dan tidak menghabiskan waktu untuk kepentingan diluar pekerjaan.

c. *Sportsmanship*

Perilaku apa saja yang menunjukkan toleransi terhadap keadaan yang ideal tanpa mengeluh. Sportifitas para pegawai adalah menoleransi keadaan yang tidak diharapkan atau kurang disukai tanpa mengeluh.

d. *Civic Virtue*

Perilaku pegawai berpartisipasi dalam praktik organisasi untuk keberlangsungan kehidupan organisasi.

e. *Courtesy*

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

Indikator lain menurut Robbins dan Judge (2014, hal. 40) ialah karyawan yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti:

- 1) Membantu individu lain dalam tim,
- 2) Mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra,
- 3) Menghindari konflik yang tidak perlu,
- 4) Menghormati semangat dan isi peraturan,
- 5) Besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasional

Perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu, Thoha (2011, hal. 5).

Adapun hal yang menentukan perilaku kewargaan organisasi salah satunya adalah faktor internal organisasi yang mencakup lingkungan kerja pada masing-masing karyawan yang berada di dalam organisasi, Organ (1997, hal. 304). Lingkungan kerja berhubungan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi untuk menghasilkan umpan balik dari hasil kerja melalui komitmen yang efektif Christina Noriss-Watts; Paul E.Levy, (2004, hal. 351)

Dari uraian diatas bahwa hubungan lingkungan kerja dengan perilaku kewargaan organisasional dapat diilustrasikan dari gambar berikut ini:



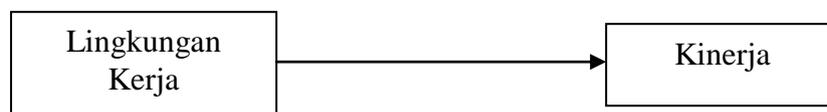
Gambar. II-1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasi

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Adapun hal yang menentukan kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, dikemukakan oleh Nitisemito (2000, hal. 183).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Alwy Purnama (2015, hal. 21-22) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013, hal. 23) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA.

Dari uraian diatas bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja dapat diilustrasikan dari gambar berikut ini:



Gambar. II-2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

3. Hubungan Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kinerja

Perilaku kewargaan organisasional terbentuk pertama sebelum terbentuknya kinerja karena kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku kewargaan karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan di dalam tujuan organisasi, Colquitt dalam buku Kasmir (2016, hal. 183)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2008, hal. 8) menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marita Ahdiyana (2010, hal. 8) menunjukkan bahwa perilaku positif karyawan atau anggota organisasi yaitu

melalui OCB mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

Dari uraian diatas bahwa hubungan perilaku kewargaan organisasional dengan kinerja dapat diilustrasikan pada gambar berikut ini:

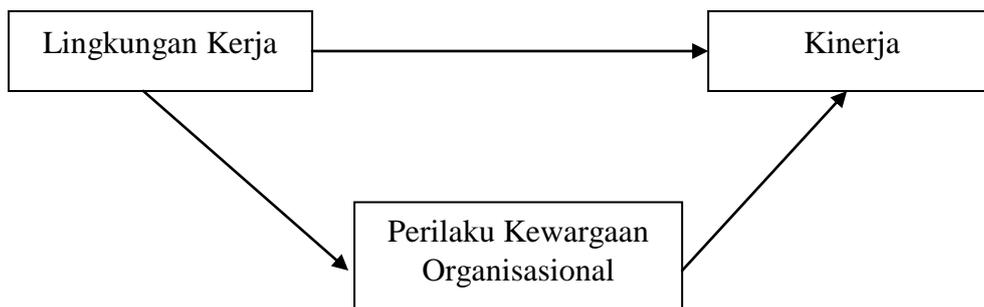


Gambar. II-3 Hubungan Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kinerja

4. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasional

Berdasarkan hubungan – hubungan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Kemudian juga terindikasi bahwa perilaku kewargaan organisasional memiliki hubungan dengan kinerja. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja dengan di mediasi oleh perilaku kewargaan organisasional.

Hubungan – hubungan tersebut tercermin dalam gambar berikut:



Gambar. II-4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Perilaku kewargaan Organisasional

C. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dikemukakan berikut ini merupakan jawaban sementara terhadap berbagai hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah sebelumnya. Kebenaran hipotesis akan diuji setelah peneliti mengumpulkan data-data yang relevan dengan masalah penelitian ini.

Hipotesis-hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
3. Perilaku kewargaan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data – data yang mengandung angka – angka atau numerik tertentu. Umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data – data berupa angka – angka.

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Analisis data asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel intervening.

B. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wilson (2012, hal. 233) indikator yang diperlukan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja non fisik merupakan suatu kondisi dari segi psikis karyawan di lingkungan tempat ia bekerja yang dapat mempengaruhi baik buruknya psikis karyawan itu sendiri.

Menurut Wursanto dalam Julkifli (2011, hal. 47) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebagai berikut :

a. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan harus dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat. Dengan adanya pengawasan maka diharapkan para pegawai akan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

b. Suasana Kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Disini pihak manajemen haruslah menciptakan suasana kerja yang nyaman, menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan ataupun dengan sesama karyawan.

c. Sistem Pemberian Imbalan

Sistem pemberian imbalan yang baik dan menarik. Kegiatan pemberian imbalan berupa gaji dan insentif merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

d. Perlakuan yang baik

Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin.

e. Rasa Aman

Ada rasa aman dari para pegawai baik didalam dinas maupun diluar dinas. Pihak manajemen haruslah menjaga perasaan aman dari para karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan tanpa perasaan takut.

f. Hubungan antar individu

Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan. Dalam hal ini pihak manajemen haruslah menciptakan hubungan antar personil dalam perusahaan dengan baik dan dengan rasa kekeluargaan yang tinggi.

g. Perlakuan secara adil dan objektif

Pihak manajemen perusahaan haruslah menerapkan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) dalam rangka memperlakukan pegawai.

3. Perilaku Kewargaan Organisasional (X2)

Perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Perilaku kewargaan organisasional Menurut Wirawan (2013, hal. 722) mengemukakan empat elemen dari dimensi perilaku kewargaan organisasi sebagai berikut:

a. *Altruism*

Altruisme adalah perilaku bebas terdiri dari perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi pegawai untuk membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan problem pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati adalah perilaku untuk tidak menciptakan problem yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain.

b. *Conscientiousness*

Perilaku – perilaku ekstra peran yang melampaui persyaratan tugas – tugas, pekerjaan dan etika pekerjaan seperti memenuhi kewajiban dengan datang tepat waktu dan tidak menghabiskan waktu untuk kepentingan diluar pekerjaan.

c. *Sportsmanship*

Perilaku apa saja yang menunjukkan toleransi terhadap keadaan yang ideal tanpa mengeluh. Sportifitas para pegawai adalah menoleransi keadaan yang tidak diharapkan atau kurang disukai tanpa mengeluh.

d. *Civic Virtue*

Perilaku pegawai berpartisipasi dalam praktik organisasi untuk keberlangsungan kehidupan organisasi.

e. *Courtesy*

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

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang beralamatkan pada jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sejak bulan Desember 2016 sampai dengan bulan April 2017. Penelitian tersebut dinyatakan pada tabel berikut:

Tabel. III-1 Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Riset Pendahuluan	■	■																			
2	Pengajuan Judul			■																		
3	Penulisan Proposal				■	■																
4	Revisi Proposal						■	■	■													
5	Seminar Proposal									■												
6	Penulisan skripsi										■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■					
8	Sidang Meja Hijau																		■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar dan Irfan (2014, hal. 51) menyatakan bahwa populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 286 karyawan.

2. Sampel

Menurut Azuar dan Irfan (2014, hal. 51) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Bentuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Probability Sampling. Dalam penentuan sampel ini penulis menggunakan rumus Slovin seperti berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Toleransi Ketidakteelitian (1%)

$$n = \frac{286}{1 + 286 (0.01)^2}$$

$$n = \frac{286}{1 + 2,86}$$

$$n = \frac{286}{3,86}$$

$$n = 74,09$$

Tabel. III-2 Data Sampel Penelitian

No.	Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Sampel
1	Bidang Adm. dan Kesejahteraan SDM	13	74/286 (13) = 3
2	Bidang Akuntansi Keuangan	10	74/286 (10) = 3
3	Bidang Akuntansi Manajemen	6	74/286 (6) = 2
4	Bidang Bina Usaha	6	74/286 (6) = 2
5	Bidang Fasilitas	9	74/286 (9) = 2
6	Bidang Hukum	6	74/286 (6) = 2
7	Bidang Kemitraan dan Bina Lingkungan	5	74/286 (5) = 1
8	Bidang Manajemen Aset	4	74/286 (4) = 1
9	Bidang Manajemen Mutu	7	74/286 (7) = 2
10	Bidang Pelayanan Kapal dan Barang	8	74/286 (8) = 2
11	Bidang Pemasaran	14	74/286 (14) = 4
12	Bidang Peralatan	12	74/286 (12) = 3
13	Bidang Perbendaharaan	13	74/286 (13) = 3
14	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Usaha	9	74/286 (9) = 2
15	Bidang Perencanaan Organisasi dan SDM	8	74/286 (8) = 2
16	Bidang Teknologi Informasi	16	74/286 (16) = 4
17	Bidang Umum	13	74/286 (13) = 3

18	Biro Logistik	6	$74/286 (6) = 2$
19	Biro Manajemen Risiko	5	$74/286 (5) = 1$
20	BPL Belawan	3	$74/286 (3) = 1$
21	Corporate Secretary	16	$74/286 (16) = 4$
22	Deputi	1	$74/286 (1) = 0$
23	Diperbantukan pada PT Prima Indonesia Logistik	9	$74/286 (9) = 2$
24	Diperbantukan pada PT Prima Multi Terminal	6	$74/286 (6) = 2$
25	Diperbantukan pada PT Prima Pengembangan Kawasan	6	$74/286 (6) = 2$
26	Diperbantukan pada PT Prima Terminal Peti Kemas	4	$74/286 (4) = 1$
27	Diperbantukan pada PT Terminal Peti Kemas Indonesia	4	$74/286 (4) = 1$
28	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	1	$74/286 (1) = 0$
29	PMO Change Management	2	$74/286 (2) = 1$
30	PMO Pembenahan Pelabuhan Belawan	5	$74/286 (5) = 1$
31	PMO Pendirian Anak Perusahaan	1	$74/286 (1) = 0$
32	PMO Pengelolaan Alur Pelayaran	3	$74/286 (3) = 1$
33	PMO Pengembangan Bisnis I, II, III	6	$74/286 (6) = 2$
34	PMO Pengembangan Pelabuhan Kuala Tanjung	3	$74/286 (3) = 1$
35	PMO Pengembangan Selat Malaka di Batam	4	$74/286 (4) = 1$
36	PMO Pengembangan Terminal Petikemas Perintis	2	$74/286 (2) = 1$
37	PMO Penyelesaian Permasalahan Hukum	5	$74/286 (5) = 1$
38	Project Organization Pengembangan Kuala Tanjung	4	$74/286 (4) = 1$
39	Satuan Pengawasan Intern	24	$74/286 (24) = 6$
40	Strategic Management Office	7	$74/286 (7) = 2$
Total		286	74

Sumber: Data diolah, November 2016

Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 karyawan PT Pelabuhan Indonesia I yang diambil dari seluruh bagian yang tertera pada tabel diatas.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah bersumber dari data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengamatan yang dilakukan guna untuk mendapatkan fenomena atau masalah yang terjadi di perusahaan.

2. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku – buku , jurnal, dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

3. Penyebaran Angket / Kuesioner

Sugiyono (2012, hal 199) mengemukakan bahwa kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel perilaku kewargaan organisasional (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang berisi kuisisioner ini, disebarkan kepada 74 responden dan menggunakan Skala Likert dengan 5 (Lima) opsi sebagai berikut:

Tabel. III-3 Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral / Biasa (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skor nilai pada tabel diatas digunakan untuk menghitung variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah variabel bebas, Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2) adalah variabel intervening, dan Kinerja (Y) adalah variabel terikat. Maka dengan demikian responden yang menjawab kuisisioner dimulai dari skor 5 (sangat setuju); 4 (setuju); 3 (netral); 2 (tidak setuju); dan 1 (sangat tidak ssetuju).

Dari skala instrumen diatas maka indikator-indikator yang ada di subbab definisi operasional dikembangkan seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel. III-4 Pengembangan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pokok Pikiran Instrumen	Item Pernyataan
1. Kinerja, Menurut Wilson (2012, hal. 233)	a. Jumlah pekerjaan	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan	1-2
	b. Kualitas pekerjaan	Menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu	3-4
	c. Ketepatan waktu	Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya	5-6
	d. Kehadiran	Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya	7-8
	e. Kemampuan kerja sama	Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya	9-10

2.Lingkungan Kerja non fisik, Menurut Wursanto dalam Julkifli (2011, hal. 47)	a. Pengawasan	Dengan adanya pengawasan maka diharapkan para pegawai akan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.	1-2
	b. Suasana Kerja	Menciptakan suasana kerja yang nyaman, menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan ataupun dengan sesama karyawan.	3-4
	c. Sistem Pemberian Imbalan	Sistem pemberian imbalan yang baik dan menarik	5-6
	d. Perlakuan yang baik	Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin.	7-8
	e. Rasa Aman	Ada rasa aman dari para pegawai baik didalam dinas maupun diluar dinas.	9-10
	f. Hubungan antar individu	Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.	11-12
	g. Perlakuan secara adil dan objektif	Pihak manajemen perusahaan haruslah menerapkan <i>reward</i> (penghargaan) dan <i>punishment</i> (hukuman) dalam rangka memperlakukan pegawai.	13-14
3.Perilaku kewargaan organisasi , Menurut Wirawan (2013, hal. 722)	a. <i>Altruism</i>	perilaku bebas terdiri dari perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi pegawai untuk membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan problem pekerjaannya	1-2
	b. <i>Conscientiousness</i>	Perilaku – perilaku ekstra peran seperti memenuhi kewajiban dengan datang tepat waktu dan tidak menghabiskan waktu untuk kepentingan diluar pekerjaan.	3-4
	c. <i>Sportsmanship</i>	Sportifitas para pegawai adalah menoleransi keadaan yang tidak diharapkan atau kurang disukai tanpa mengeluh.	5-6
	d. <i>Civic Virtue</i>	Perilaku pegawai berpartisipasi dalam praktik organisasi untuk keberlangsungan kehidupan organisasi.	7-8
	e. <i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah interpersonal.	9-10

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini uji validitas dan reliabilitas digunakan dalam mengetahui keabsahan data yang akan digunakan untuk penelitian.

1. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir instrumen. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung $> r$ tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket, Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal 77).

Pengujian validitas dengan cara lain yaitu menggunakan SPSS dengan kriteria penerimaan/penolakan hipotesis seperti:

- a. Tolak H_0 jika probabilitas yang di hitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2-tailed $\leq \alpha_{0,05}$) maka butir instrumen valid.
- b. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2-tailed $> \alpha_{0,05}$) maka butir instrumen tidak valid. Juliandi dan Irfan (2014, hal 136).

Berikut hasil pengujian uji validitas dari ketiga variabel dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel. III-5 Hasil Uji Validitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X1)	Item 1	0.571	0.000 < 0,05	Valid
	Item 2	0.583	0.000 < 0,05	Valid
	Item 3	0.600	0.000 < 0,05	Valid
	Item 4	0.625	0.000 < 0,05	Valid
	Item 5	0.448	0.000 < 0,05	Valid
	Item 6	0.482	0.000 < 0,05	Valid
	Item 7	0.643	0.000 < 0,05	Valid
	Item 8	0.613	0.000 < 0,05	Valid
	Item 9	0.719	0.000 < 0,05	Valid
	Item 10	0.697	0.000 < 0,05	Valid
	Item 11	0.624	0.000 < 0,05	Valid
	Item 12	0.566	0.000 < 0,05	Valid
	Item 13	0.638	0.000 < 0,05	Valid
	Item 14	0.413	0.000 < 0,05	Valid
Perilaku Kewargaan Organisasional (X2)	Item 1	0.440	0.000 < 0,05	Valid
	Item 2	0.719	0.000 < 0,05	Valid
	Item 3	0.560	0.000 < 0,05	Valid
	Item 4	0.461	0.000 < 0,05	Valid
	Item 5	0.652	0.000 < 0,05	Valid
	Item 6	0.727	0.000 < 0,05	Valid
	Item 7	0.674	0.000 < 0,05	Valid
	Item 8	0.600	0.000 < 0,05	Valid
	Item 9	0.555	0.000 < 0,05	Valid
	Item 10	0.431	0.000 < 0,05	Valid
Kinerja (Y)	Item 1	0.664	0.000 < 0,05	Valid
	Item 2	0.647	0.000 < 0,05	Valid
	Item 3	0.538	0.000 < 0,05	Valid
	Item 4	0.532	0.000 < 0,05	Valid
	Item 5	0.596	0.000 < 0,05	Valid
	Item 6	0.691	0.000 < 0,05	Valid
	Item 7	0.685	0.000 < 0,05	Valid
	Item 8	0.636	0.000 < 0,05	Valid
	Item 9	0.635	0.000 < 0,05	Valid
	Item 10	0.640	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari hasil pengujian diatas terbukti bahwasannya item instrumen dinyatakan valid keseluruhannya. Setelah diuji validitasnya maka selanjutnya pengujian reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 80) reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 139) dalam menentukan hasil dari instrumen pernyataan apakah reliable atau tidak perlu dilihat kriteria pengujiannya seperti berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Croanbach Alpha*) $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Nilai koefisien reliabilitas (*Croanbach Alpha*) di atas $0,907 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel.
- c. Nilai koefisien reliabilitas juga dapat dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari r tabel maka instrumen adalah reliabel.

Berikut adalah hasil dari pengujian reliabilitas :

Tabel. III-6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Variabel	Kriteria Instrumen		Keterangan
	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	
Lingkungan Kerja (X_1)	0.849	0.6	Reliabel
Perilaku Kewargaan Organisasi (X_2)	0.784	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.829	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari tabel III-6 di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian ini telah memenuhi kriteria instrumen penelitian reliabilitas, seperti yang terlihat pada variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki *Cronbach's Alpha Hitung* sebesar 0.849 > 0.60 sebagai *Cronbach's Alpha Standar*, perilaku kewargaan organisasional (X_2) memiliki *Cronbach's Alpha Hitung* sebesar 0.784 > 0.60 sebagai *Cronbach's Alpha Standar* dan variabel kinerja (Y) memiliki *Cronbach's Alpha Hitung* sebesar 0.829 > 0.60 sebagai *Cronbach's Alpha Standar*. Dengan demikian variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain, variabel penelitian adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, artinya menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data – data yang mengandung angka – angka atau numerik tertentu. Umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data – data berupa angka – angka.

Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis data asosiatif yang keterkaitan atau hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya dengan statistik – statistik seperti : korelasi sederhana / product moment, korelasi berganda, regresi sederhana, regresi berganda, korelasi rank spearman, dan statistik relevan lainnya. Juliandi dan irfan (2014, hal. 92)

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \xi$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Perilaku Kewargaan Organisasional

β = Angka arah koefisien regresi

β_1 = Koefisien regresi X_1

β_2 = Koefisien regresi X_2

ξ = Kesalahan eror

Dan menggunakan model persamaan regresi dengan variabel intervening sebagai berikut:

Persamaan I : $X_2 = X_1 + \xi_1$ (X_2 dipengaruhi oleh X_1 dan ξ_1 , ξ_1 adalah variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi).

Persamaan II : $Y = X_1 + X_2 + \xi_2$ (Y dipengaruhi oleh X_1 , X_2 dan ξ_2 , ξ_2 adalah variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi).

Langkah-langkah terperinci analisis regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik)

Pengujian asumsi klasik linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis, menurut Juliandi (2014, hal. 160).

Langkah-langkah pengujian asumsi klasik linear berganda adalah sebagai berikut:

a. Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Kriteria penarikan kesimpulan uji normalitas adalah apabila $\text{sign } t \text{ hitung} > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya.

b. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, kriteria penarikan kesimpulan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

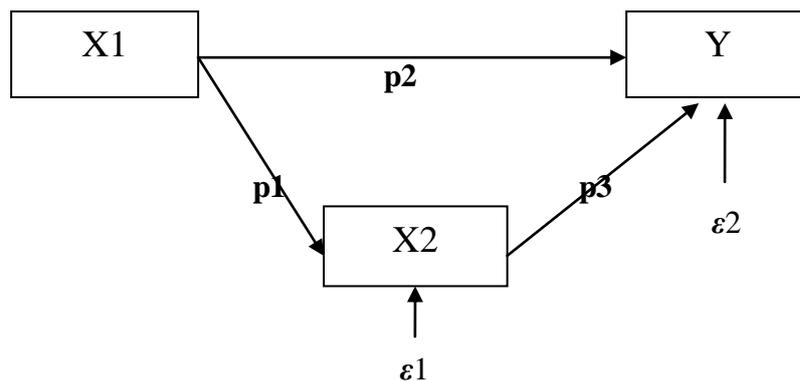
c. Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul dari suatu pengamatan yang lain. Kriteria penarikan kesimpulan uji heterokedastisitas adalah jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) metode ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Regresi dengan variabel intervening (analisis jalur) dikembangkan oleh Sewall Wright (1934) dalam buku Juliandi (2014, hal. 165). Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Model analisis jalur yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis satu jalur yang terlihat pada gambar berikut :



Gambar.III-1 Bentuk Analisis Jalur

Keterangan gambar diatas sebagai berikut :

Jalur :

Pengaruh langsung : $X1 \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung : $X1 \rightarrow Y$ melalui $X2$

Persamaan I : $X2 = p1X1 + \epsilon1$

Persamaan II : $Y = p2X1 + p3X2 + \epsilon2$

Menurut Juliandi (2014, hal 171) langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan pendugaan parameter (perhitungan nilai koefisien jalur)
 - 1) Koefisien korelasi (r)
 - 2) Koefisien regresi model persamaan 1 (P_1 , P_2) dan koefisien jalur dengan residual 1 ($P\epsilon_1$)
 - 3) Koefisien regresi dengan persamaan 2 (P_3) dan koefisien jalur dengan residual 2 ($P\epsilon_2$)

b. Analisis data/pengujian hipotesis

- 1) Analisis pengaruh langsung X_1 terhadap X_2

Hipotesisnya :

- a) H_0 : Lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2)
- b) H_a : Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Jika probabilitas $Sig < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 terima H_a
 - b) Jika probabilitas $Sig > \alpha 0,05$ maka terima H_0 tolak H_a
- 2) Analisis pengaruh langsung X_1 terhadap Y

Hipotesisnya :

- a) H_0 : tidak ada pengaruh langsung Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b) H_a : ada pengaruh langsung Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Jika probabilitas Sig < probabilitas $\alpha 0,05$ maka tolak H0 terima Ha
- b) Jika probabilitas Sig > probabilitas $\alpha 0,05$ maka terima H0 tolak Ha
- 3) Analisis pengaruh langsung X2 terhadap Y

Hipotesisnya :

- a) H0 : tidak ada pengaruh langsung Perilaku Kewargaan Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b) Ha : ada pengaruh langsung Perilaku Kewargaan Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Jika probabilitas Sig < probabilitas $\alpha 0,05$ maka tolak H0 terima Ha
- b) Jika probabilitas Sig > probabilitas $\alpha 0,05$ maka terima H0 tolak Ha
- 4) Analisis pengaruh langsung, tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- a) Pengaruh langsung (*direct effect*) X1 ke Y : Dilihat dari nilai regresi X1 terhadap Y
- b) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X1 ke Y melalui X2 : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X1 terhadap X2 dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung.
- c) Pengaruh total (*total effect*) X1 ke Y : Dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebar kuisisioner sebanyak 34 item pernyataan dengan meneliti hasil kuisisioner berdasarkan : jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dari 74 responden. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Tabel. IV-1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	55.4	55.4	55.4
	Perempuan	33	44.6	44.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari tabel IV-1 diatas dapat dideskripsikan bahwa jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 55,4% atau sebanyak 41 orang, sedangkan jenis kelamin perempuan hanya 44,6% atau sebanyak 33 orang.

Tabel. IV-2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	4	5.4	5.4	5.4
	26-35 tahun	30	40.5	40.5	45.9
	36-45 tahun	25	33.8	33.8	79.7
	>46 tahun	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV-2 di atas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang paling banyak berusia 26-35 tahun sebanyak 30 orang (40,5%); kemudian diteruskan dengan usia 36-45 tahun sebanyak 25 orang (33,8%); lalu pada usia >46 tahun sebanyak 15 orang (20,3%); dan <25 tahun sebanyak 4 orang (5,4%).

Tabel. IV-3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	5.4	5.4	5.4
	Diploma	25	33.8	33.8	39.2
	S1	30	40.5	40.5	79.7
	S2-S3	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV-3 di atas, diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional dan kinerja dapat dilihat dari jenjang pendidikan secara keseluruhan yang memiliki tingkatan pendidikan yakni dari yang terbesar tingkat S1 sebanyak 30 orang (40,5%); Diploma sebanyak 25

orang (33,8%); S2-S3 sebanyak 15 orang (20,3%); dan tingkat pendidikan terendah yaitu SLTA sebanyak 4 orang (5,4%).

2. Karakteristik Jawaban Responden

Karakteristik jawaban kuesioner penelitian dari responden menggambarkan tentang distribusi jawaban kuesioner untuk ketiga variabel penelitian, antara lain: distribusi jawaban kuesioner lingkungan kerja (X_1); distribusi jawaban kuesioner perilaku kewargaan organisasional (X_2); dan distribusi jawaban kuesioner kinerja (Y).

a. Variabel lingkungan kerja (X_1)

Tabel. IV-4 Skor angket untuk Lingkungan Kerja (X_1)

No Pernyataan	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Netral/Biasa		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	20,3	18	24,3	35	47,3	5	6,8	1	1,4	74	100
2	10	13,5	25	33,8	32	43,2	4	5,4	3	4,1	74	100
3	18	24,3	29	39,2	26	35,1	0	0	1	1,4	74	100
4	11	14,9	32	43,2	27	36,5	3	4,1	1	1,4	74	100
5	28	37,8	27	36,5	16	21,6	3	4,1	0	0	74	100
6	25	33,8	30	40,5	19	25,7	0	0	0	0	74	100
7	12	16,2	23	31,1	37	50,0	2	2,7	0	0	74	100
8	17	23,0	25	33,8	30	40,5	2	2,7	0	0	74	100
9	13	17,6	33	44,6	26	35,1	2	2,7	0	0	74	100
10	20	27,0	25	33,8	24	32,4	5	6,8	0	0	74	100
11	11	14,9	23	31,1	30	40,5	10	13,5	0	0	74	100
12	11	14,9	17	23,0	26	35,1	14	18,9	6	8,1	74	100
13	13	17,6	23	31,1	34	45,9	3	4,1	1	1,4	74	100
14	15	20,3	17	23,0	31	41,9	10	13,5	1	1,4	74	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari tabel IV-4 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan agar karyawan bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 47,3%
- 2) Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan untuk meminimalisir resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 43,2%
- 3) Jawaban responden tentang suasana kerja yang harmonis membuat lingkungan kerja menjadi nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,2%
- 4) Jawaban responden tentang suasana kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,2%
- 5) Jawaban responden tentang imbalan yang menarik bukan hanya materi namun dapat berupa fasilitas ataupun perlengkapan untuk karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,8%
- 6) Jawaban responden tentang adanya pemberian imbalan membuat saya semakin semangat untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,5%
- 7) Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jam kantor, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 50,0%
- 8) Jawaban responden tentang bekerja demi pengembangan karir namun bukan berarti bekerja lebih dari jam kerja, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 40,5%
- 9) Jawaban responden tentang merasa aman saat sedang dinas dalam kota maupun luar kota, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%

- 10) Jawaban responden tentang adanya lemari pribadi dan CCTV membuat merasa aman saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,8%
- 11) Jawaban responden tentang hubungan baik antar rekan kerja selalu saya jaga, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 40,5%
- 12) Jawaban responden tentang hubungan yang bersifat kekeluargaan sangat baik diterapkan di lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 35,1%
- 13) Jawaban responden tentang penerapan reward ataupun sanksi harus adil bagi seluruh karyawan kantor, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 45,9%
- 14) Jawaban responden tentang reward sangat diperlukan bagi karyawan agar terus berkarya dan berkembang dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 41,9%

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan netral/biasa sebanyak 50,0% yaitu pada pernyataan nomor 7 tentang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jam kantor.

b. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2)

Tabel. IV-5 Skor angket untuk Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2)

No Pernyataan	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Netral/Biasa		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	51,4	18	24,3	16	21,6	1	1,4	1	1,4	74	100
2	11	14,9	33	44,6	22	29,7	6	8,1	2	2,7	74	100
3	10	13,5	30	40,5	25	33,8	8	10,8	1	1,4	74	100
4	8	10,8	16	21,6	37	50,0	12	16,2	1	1,4	74	100
5	13	17,6	19	25,7	35	47,3	6	8,1	1	1,4	74	100
6	15	20,3	24	32,4	31	41,9	1	1,4	3	4,1	74	100
7	12	16,2	30	40,5	27	36,5	3	4,1	2	2,7	74	100
8	18	24,3	22	29,7	25	33,8	8	10,8	1	1,4	74	100
9	19	25,7	23	31,1	26	35,1	4	5,4	2	2,7	74	100
10	23	31,1	30	40,5	18	24,3	3	4,1	0	0	74	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari tabel IV-5 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang selalu berinisiatif untuk membantu teman yang sedang kesulitan dalam masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4%
- 2) Jawaban responden tentang membantu meringankan tugas rekan kerja yang tidak masuk kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%
- 3) Jawaban responden tentang menaati peraturan kantor menjadi kewajiban bagi setiap pekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,5%
- 4) Jawaban responden tentang datang ke kantor tepat waktu, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 50,0%

- 5) Jawaban responden tentang harus menerima segala resiko dari pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 47,3%
- 6) Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas kesalahan yang akan perbuat saat bekerja, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 41,9%
- 7) Jawaban responden tentang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,5%
- 8) Jawaban responden tentang mengemukakan ide-ide positif untuk perusahaan akan memberikan kemajuan demi masa depan perusahaan, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 33,8%
- 9) Jawaban responden tentang harus menghargai siapapun rekan kerja baik muda maupun tua, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 35,1%
- 10) Jawaban responden tentang menjalin hubungan baik dengan rekan kerja baik atasan maupun bawahan merupakan suatu keharusan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,5%

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel perilaku kewargaan organisasional (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan netral/biasa sebanyak 50,0% yaitu pada pernyataan nomor 4 tentang datang ke kantor tepat waktu.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel. IV-6 Skor angket untuk Kinerja(Y)

No Pernyataan	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Netral/Biasa		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	24,3	30	40,5	22	29,7	3	4,1	1	1,4	74	100
2	17	23,0	33	44,6	21	28,4	3	4,1	0	0	74	100
3	11	14,9	31	41,9	31	41,9	1	1,4	0	0	74	100
4	10	13,5	37	50,0	26	35,1	1	1,4	0	0	74	100
5	11	14,9	40	54,1	20	27,0	3	4,1	0	0	74	100
6	15	20,3	25	33,8	32	43,2	1	1,4	1	1,4	74	100
7	16	21,6	28	37,8	28	37,8	2	2,7	0	0	74	100
8	20	27,0	26	35,1	27	36,5	1	1,4	0	0	74	100
9	17	23,0	21	28,4	36	48,6	0	0	0	0	74	100
10	17	23,0	20	27,0	33	44,6	4	5,4	0	0	74	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari tabel IV-6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan lebih dari yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,5%
- 2) Jawaban responden tentang jumlah pekerjaan sesuai standar, tidak banyak tidak kurang, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%
- 3) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, mayoritas responden menjawab setuju dan netral/biasa sebesar 41,9%
- 4) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diperintahkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%

- 5) Jawaban responden tentang tidak menunda pekerjaan yang sudah diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%
- 6) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 43,2%
- 7) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju dan netral/biasa sebesar 37,8%
- 8) Jawaban responden tentang jarang absen dari kantor, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 36,5%
- 9) Jawaban responden tentang mampu bekerjasama dalam tim, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 48,6%
- 10) Jawaban responden tentang bekerjasama dalam tim akan meringankan beban pekerjaan, mayoritas responden menjawab netral/biasa sebesar 44,6%

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 54,1% yaitu pada pernyataan nomor 5 tentang tidak menunda pekerjaan yang sudah diberikan.

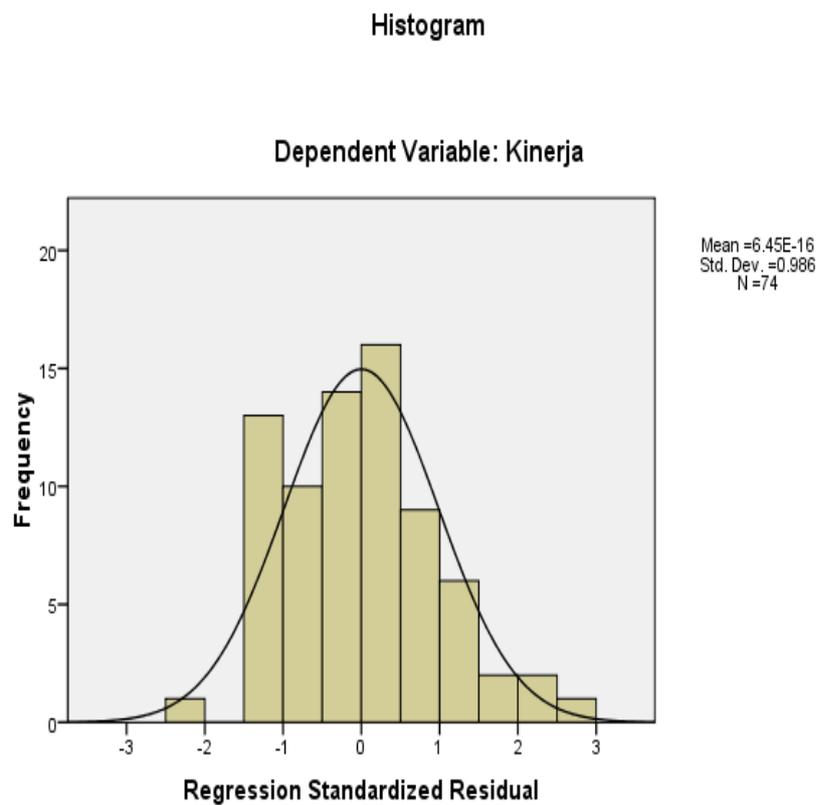
3. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik)

Pengujian asumsi klasik linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis, menurut Juliandi (2014, hal. 160).

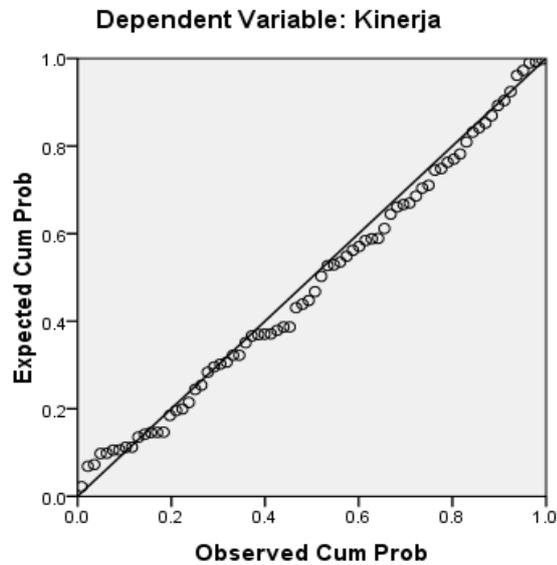
Langkah-langkah pengujian asumsi klasik linear berganda adalah sebagai berikut:

a. Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar. IV-1 Histogram (Normalitas)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar. IV-2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
(Normalitas)**

Dari gambar IV-2 diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, kriteria penarikan kesimpulan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel. IV-7 Coefficients Pengujian Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Lingkungan Kerja	.151	.043	.040	.923	1.084
Perilaku Kewargaan Organisasional	.406	.383	.379	.923	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja

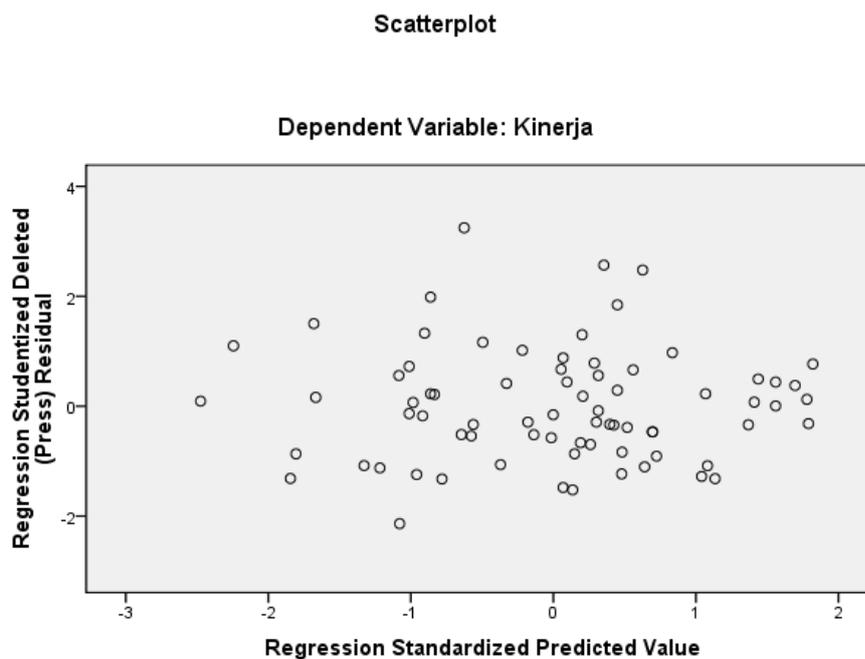
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV-7 di atas, kedua variabel independent yakni lingkungan kerja (X_1) dan perilaku kewargaan organisasional (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditemukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul dari suatu pengamatan yang lain. Kriteria penarikan kesimpulan uji heterokedastisitas adalah jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah 0 (Nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. IV-3 Scatterplot (Heterokedastisitas)

Gambar IV-3 di atas, memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/benar, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analyss*) metode ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Regresi dengan variabel intervening (analisis jalur) dikembangkan oleh Sewall Wright (1934) dalam buku Juliandi (2014, hal. 165). Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah

menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Menurut Juliandi (2014, hal 171) langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

a. Melakukan pendugaan parameter

Adapun nilai yang ingin dicari dari model dan persamaan regresi adalah nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_{\epsilon_1}$, dan β_{ϵ_2} , termasuk nilai-nilai probabilitas(sig) dari masing-masing hubungan variabel.

Adapun langkah untuk menentukan nilai-nilai yang dibutuhkan adalah menggunakan regresi dengan model persamaan lebih dari satu tahap, sebagai berikut :

1) Regresi Persamaan I

Regresi dalam persamaan I (pengaruh secara langsung X_1 terhadap X_2) digunakan untuk menentukan β_1 dan β_{ϵ_1} . Model persamaannya adalah : $X_2 = \beta_1 X_1 + \epsilon_1$.

Tabel. IV-8 Coefficients dari Persamaan Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.054	4.393		5.931	.000
Lingkungan Kerja	.208	.085	.278	2.457	.016

a. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari tabel IV-8 di atas (pada kolom *Standardized coefficients*) terlihat persamaan *regresi* I menghasilkan nilai *koefisien regresi* pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap perilaku kewargaan organisasional adalah β_1 sebesar 0,278

(selanjutnya nilai ini dimasukkan kedalam diagram analisis jalur dan *probabilitasnya* sebesar 0,016.

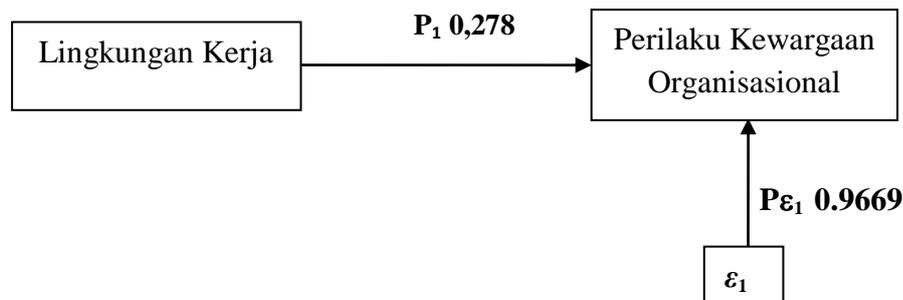
Tabel. IV-9 Model Summary dari Persamaan Regresi I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.065	5.26362

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Sementara itu persamaan *regresi* I yang terlihat dari tabel diatas menghasilkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.065. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $P_{\epsilon_1} = \sqrt{(1-R^2_1)} = \sqrt{(1-0.065)} = 0.9669$ (selanjutnya nilai ini dimasukkan kedalam diagram analisis jalur).



Gambar. IV-4 Regresi dalam Model Persamaan I

Jadi persamaannya adalah $X_2 = 0,278 X_1 + \epsilon_1 0.9669$.

2) Regresi Persamaan II

Regresi dalam persamaan I (pengaruh secara langsung X_1 terhadap X_2) digunakan untuk menentukan P_2 , P_3 dan P_{ϵ_2} . Model persamaannya adalah : $Y = p_2X_1 + p_3X_2 + \epsilon_2$

Tabel. IV-10 Coefficients dari Persamaan Regresi II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.675	4.802		4.722	.000
Lingkungan Kerja	.029	.079	.041	.365	.716
Perilaku Kewargaan Organisasional	.369	.106	.395	3.498	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Standardized coefficients*) terlihat persamaan regresi II menghasilkan nilai koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah p_2 sebesar 0.041 (selanjutnya nilai ini dimasukkan kedalam diagram analisis jalur) dan probabilitasnya sebesar 0.716, sedangkan nilai koefisien regresi pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja adalah p_3 sebesar 0.395 (selanjutnya nilai ini dimasukkan kedalam diagram analisis jalur) dan probabilitasnya sebesar 0.001.

Tabel. IV-11 Model Summary dari Persamaan Regresi II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.143	4.71620

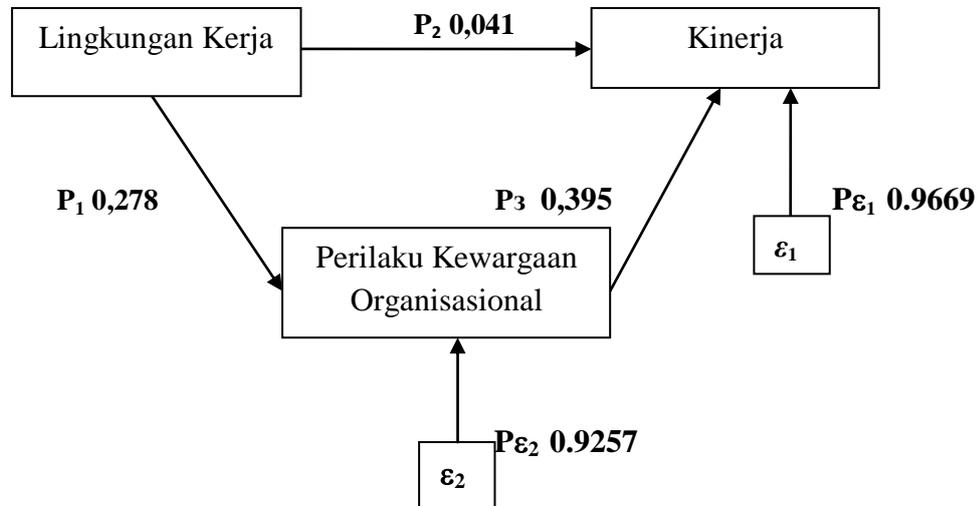
a. Predictors: (Constant), Perilaku Kewargaan Organisasional, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Sementara itu persamaan *regresi* II yang terlihat dari tabel IV-11 diatas menghasilkan nilai Adjusted-R Square sebesar 0.143. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni:

$P_{\epsilon_2} = \sqrt{(1-R^2_2)} = \sqrt{(1-0.143)} = 0.9257$ (selanjutnya nilai ini dimasukkan kedalam diagram analisis jalur).



Gambar. IV-5 Regresi dalam Model Persamaan II

Jadi persamaannya adalah $Y = 0,041X_1 + 0,395X_2 + \epsilon_2 0.9257$

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada analisis jalur dilakukan dengan cara menguji untuk dapat melihat signifikan atau tidak pengaruh langsung dan tidak langsung variabel – variabel penelitian, seperti :

- 1) Analisis pengaruh langsung X_1 terhadap X_2

Hipotesisnya :

- a) H_0 : Lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2)
- b) H_a : Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Jika probabilitas Sig < probabilitas $\alpha 0,05$ maka tolak H0 terima Ha
- b) Jika probabilitas Sig > probabilitas $\alpha 0,05$ maka terima H0 tolak Ha

Kesimpulannya: Nilai probabilitas pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap perilaku kewargaan organisasional (X_2) seperti yang telah terlihat di dalam tabel IV-8 sebelumnya adalah sebesar 0,016. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai Sig $\alpha 0,05$. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (X_2).

- 2) Analisis pengaruh langsung X1 terhadap Y

Hipotesisnya :

- a) H0 : tidak ada pengaruh langsung Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b) Ha : ada pengaruh langsung Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Jika probabilitas Sig < probabilitas $\alpha 0,05$ maka tolak H0 terima Ha
- b) Jika probabilitas Sig > probabilitas $\alpha 0,05$ maka terima H0 tolak Ha

Kesimpulannya: Nilai probabilitas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang telah terlihat di dalam tabel IV-10 sebelumnya adalah sebesar 0.716. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai Sig $\alpha 0,05$. Dengan demikian H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Analisis pengaruh langsung X_2 terhadap Y

Hipotesisnya :

- a) H_0 : tidak ada pengaruh langsung Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b) H_a : ada pengaruh langsung Perilaku Kewargaan Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Jika probabilitas Sig < probabilitas $\alpha 0,05$ maka tolak H_0 terima H_a
- b) Jika probabilitas Sig > probabilitas $\alpha 0,05$ maka terima H_0 tolak H_a

Kesimpulannya: Nilai probabilitas pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja seperti yang telah terlihat di dalam tabel IV-10 sebelumnya adalah sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai $\text{Sig} \alpha 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga perilaku kewargaan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Analisis pengaruh langsung, tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui perilaku kewargaan organisasional

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- a) Pengaruh langsung (*direct effect*) X_1 ke Y : Dilihat dari nilai regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yakni sebesar 0,041
- b) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X_1 ke Y melalui X_2 : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X_1 terhadap X_2 dengan nilai koefisien regresi X_2 terhadap Y, yakni $p1 \times p3 = 0,278 \times 0,395 = 0,109$
- c) Pengaruh total (total effect) X_1 ke Y : Dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung.

Hipotesis :

- a) H₀ : lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional (variabel perilaku kewargaan organisasional bukan merupakan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung)
- b) H_a : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional (variabel perilaku kewargaan organisasional merupakan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung)

Kriteria pengujian hipotesis :

- a) Tolak H₀ jika nilai $p_1 \times p_3 < p_2$ (pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung)
- b) Terima H_a jika nilai $p_1 \times p_3 > p_2$ (pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung)

Kesimpulannya: Berdasarkan nilai sebelumnya $P_1(0,278) \times P_3(0,395)$ adalah sebesar 0,109. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai $P_2(0,041)$. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima. Ini berarti perilaku kewargaan organisasional (X₂) merupakan variabel intervening atau dengan kata lain perilaku kewargaan organisasional (X₂) dalam memediasi hubungan pengaruh lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) cukup kuat (lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional). Hal ini akan menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah pengaruh tidak langsung.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang baik. Terlihat dari pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel. Dan dari hasil pengujian terlihat bahwa secara variabel bebas (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan melalui pengaruh dari variabel intervening (perilaku kewargaan organisasional). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap perilaku kewargaan organisasional (X_2) seperti yang telah terlihat pada tabel III-8 dalam bab III ialah sebesar $0,016 < \text{Sig} \alpha 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (X_2).

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap perilaku kewargaan organisasional (X_2) yang memiliki arah yang sejalan (berpengaruh). Secara statistik, signifikan ini berarti bahwa hasil kesimpulan penelitian yang memiliki pengaruh positif dan arah yang sejalan (berpengaruh) yang dapat berlaku secara keseluruhan untuk populasi, dan bukan hanya untuk sampel penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Christina Noriss-Watts; Paul E.Levy, (2004, hal. 351) Lingkungan kerja berhubungan

positif terhadap perilaku kewargaan organisasi untuk menghasilkan umpan balik dari hasil kerja melalui komitmen yang efektif.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.716 > \text{Sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I.

Pengaruh yang tidak signifikan berarti pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang tidak memiliki arah yang sejalan (tidak berpengaruh).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Alwy Purnama (2015, hal. 21-22) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja adalah sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai $\text{Sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian, nilai ini menunjukkan hubungan perilaku kewargaan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh perilaku kewargaan organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki arah yang sejalan (berpengaruh). Secara statistik, signifikan ini berarti bahwa hasil kesimpulan penelitian yang memiliki pengaruh positif dan arah yang sejalan (berpengaruh) yang dapat berlaku secara keseluruhan untuk populasi, dan bukan hanya untuk sampel penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2008, hal. 8) menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Kewargaan Organisasional

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung yakni $P_1(0,278) \times P_3(0,395)$ adalah sebesar $0,109 > P_2(0,041)$. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku kewargaan organisasional (X_2) sebagai variabel intervenning atau dengan kata lain perilaku kewargaan organisasional (X_2) cukup kuat dalam memediasi hubungan lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh signifikan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
4. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Kewargaan Organisasional pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini ialah :

1. Untuk Perusahaan hendaknya selalu menciptakan hubungan yang harmonis yang bersifat kekeluargaan dalam lingkungan kerja dan meningkatkan lagi rasa saling tolong menolong ataupun inisiatif dalam pekerjaan antar karyawan sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan demi kelancaran aktivitas bekerja dan kemajuan masa depan perusahaan.

2. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan perilaku kewargaan organisasional karyawan dan meneliti pada objek yang populasi dan sampelnya lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak, Adnyana, I Gde., Mudiarta, I Wayan. 2012. *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.* Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan 6 (2):173-184.
- Ahdiyana, Marita. 2010. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi.* Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arianto, Dwi Agung Nugraha. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.* Jurnal Ekonomia. Vol, 9. No,2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga.
- Dewa, dkk. 2014. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Fungsionaris Partai Golkar di Bali.* Jurnal Psikologi Udayana. Vol, 1. No, 2.
- Dewi, Ida Sanjaya. 2015. *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Indonesian Knitting Factory Semarang)*
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. 2008. *Behavior in Organizations. 9th ed.* USA : Pearson Prentice Hall.
- Juliandi, Azuar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Medan : UMSU Press.
- Kasmir. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia : Manajemen SDM.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000 . *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia,* Ed. 3, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Organ, Dennis W. 1997. *Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean-Up Time.* *Human Performance*, 10(2), 85-97. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Podsakoff, Philip M, Scott B. MacKenzie, et all. 2000. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and*

- Suggestions for Future Research*. Journal of Management. Vol. 26, No. 3, 513-563.
- Pradanawati dan Dewi. 2011. “*Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Medinda Semarang*”. Jurnal Manajemen.
- Purnama, M Alwy. 2015. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Denai*”. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. 12th ed. *Saduran Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rasyid. Jilid I dan II*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. 12th ed. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbin, Stephen P, dan Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak. J.P. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset. Cetakan Pertama*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sofyan, Diana Khairani.2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol,2 . No,1.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Watts, Christina Norris dan Levy Paul e. 2004. *Peran mediasi dari komitmen afektif dalam hubungan umpan balik untuk bekerja hasil*. Jurnal perilaku kejuruan. Vol.65(3) : 351- 365).
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan, Teori, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Cetakan pertama. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zulkifli. 2014. *Pentingnya Memperhatikan Lingkungan Kerjadalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Suatu Perusahaan*. Jurnal Ocpus. Vol, 6 . No, 1



KUISIONER PENELITIAN

tentang

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASIONAL SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING STUDI PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**

Evi Dahara Lubis
1305161009
Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2017**

Medan, 08 Maret 2017

Kepada Yang Terhormat
Bapak/Ibu Karyawan
di Medan

Dengan hormat.

Saya Evi Dahara Lubis adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan. Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Kuisioner ini akan digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan".

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu Karyawan.

Salam hormat saya,

EVI DAHARA LUBIS

PETUNJUK:

- Untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis, tulishlah jawaban pada bagian yang bertanda titik-titik (...);
- Untuk pertanyaan yang mempunyai pilihan jawaban, berilah tanda ceklis (√) atau silang (X) pada kotak yang tersedia (□).
- **No. Responden** : **(*kosongkan)**

IDENTITAS RESPONDEN

A	Nama Responden	:(*boleh tidak diisi)
B	Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> 1. Laki-laki <input type="checkbox"/> 2. Perempuan
C	Usia	:	<input type="checkbox"/> 1. < 25 tahun <input type="checkbox"/> 2. 26 – 35 tahun <input type="checkbox"/> 3. 36 – 45 tahun <input type="checkbox"/> 4. > 46 tahun
D	Jenjang Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> 1. SLTA <input type="checkbox"/> 2. Diploma <input type="checkbox"/> 3. S1 <input type="checkbox"/> 4. S2-S3
E	Jabatan	:	<input type="checkbox"/> 1. Karyawan <input type="checkbox"/> 2. Pimpinan

1. LINGKUNGAN KERJA (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral/ Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju
1	Pengawasan dilakukan agar karyawan bekerja dengan baik	<input type="checkbox"/>				
2	Pengawasan dilakukan untuk meminimalisir resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan	<input type="checkbox"/>				
3	Suasana kerja yang harmonis membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	<input type="checkbox"/>				
4	Suasana kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan	<input type="checkbox"/>				
5	Imbalan yang menarik bukan hanya materi namun dapat berupa fasilitas ataupun perlengkapan untuk karyawan	<input type="checkbox"/>				
6	Adanya pemberian imbalan membuat saya semakin semangat untuk bekerja	<input type="checkbox"/>				
7	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jam kantor	<input type="checkbox"/>				
8	Bekerja demi pengembangan karir namun bukan berarti bekerja lebih dari jam kerja	<input type="checkbox"/>				
9	Saya merasa aman saat dinas dalam kota maupun luar kota	<input type="checkbox"/>				
10	Adanya lemari pribadi dan CCTV membuat saya merasa aman saat bekerja	<input type="checkbox"/>				
11	Hubungan baik antar rekan kerja selalu saya jaga	<input type="checkbox"/>				
12	Hubungan yang bersifat kekeluargaan sangat baik diterapkan di lingkungan kerja	<input type="checkbox"/>				
13	Penerapan reward ataupun sanksi harus adil bagi seluruh karyawan kantor	<input type="checkbox"/>				
14	Reward sangat diperlukan bagi karyawan agar terus berkarya dan berkembang dalam pekerjaan	<input type="checkbox"/>				

2. PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral/ Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya selalu berinisiatif untuk membantu teman yang sedang kesulitan dalam masalah pekerjaan	<input type="checkbox"/>				
2	Saya membantu meringankan tugas rekan kerja yang tidak masuk kantor	<input type="checkbox"/>				
3	Menaati peraturan kantor menjadi kewajiban bagi setiap pekerja	<input type="checkbox"/>				
4	Saya datang tepat waktu	<input type="checkbox"/>				
5	Saya menerima segala resiko dari pekerjaan yang dilakukan	<input type="checkbox"/>				
6	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya perbuat saat bekerja	<input type="checkbox"/>				
7	Saya suka berpartisipasi dalam kegiatan organisasi	<input type="checkbox"/>				
8	Mengemukakan ide-ide positif untuk perusahaan akan memberikan kemajuan demi masa depan perusahaan	<input type="checkbox"/>				
9	Saya menghargai siapapun rekan kerja baik muda maupun tua	<input type="checkbox"/>				
10	Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja baik atasan maupun bawahan merupakan suatu keharusan dalam bekerja	<input type="checkbox"/>				

3. KINERJA (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral/ Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju
1	Kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan lebih dari yang diberikan	<input type="checkbox"/>				
2	Jumlah pekerjaan sesuai standar, tidak banyak tidak kurang	<input type="checkbox"/>				
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	<input type="checkbox"/>				
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diperintahkan oleh atasan	<input type="checkbox"/>				
5	Saya tidak menunda pekerjaan yang sudah diberikan	<input type="checkbox"/>				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	<input type="checkbox"/>				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	<input type="checkbox"/>				
8	Saya jarang absen dari kantor	<input type="checkbox"/>				
9	Saya mampu bekerjasama dalam tim	<input type="checkbox"/>				
10	Bekerjasama dalam tim akan meringankan beban pekerjaan	<input type="checkbox"/>				

Frequencies Identitas Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan
N	Valid	74	74	74
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	55.4	55.4	55.4
	Perempuan	33	44.6	44.6	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	4	5.4	5.4	5.4
	26-35 tahun	30	40.5	40.5	45.9
	36-45 tahun	25	33.8	33.8	79.7
	>46 tahun	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	5.4	5.4	5.4
	Diploma	25	33.8	33.8	39.2
	S 1	30	40.5	40.5	79.7
	S2-S3	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Frequencies Intrumen Angket X1

Statistics

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	item 6	Item 7	Item 8	item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14
N Valid	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	5	6.8	6.8	8.1
	Netral	35	47.3	47.3	55.4
	Setuju	18	24.3	24.3	79.7
	Sangat Setuju	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	4	5.4	5.4	9.5
	Netral	32	43.2	43.2	52.7
	Setuju	25	33.8	33.8	86.5
	Sangat Setuju	10	13.5	13.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Netral	26	35.1	35.1	36.5
	Setuju	29	39.2	39.2	75.7
	Sangat Setuju	18	24.3	24.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.1	4.1	5.4
	Netral	27	36.5	36.5	41.9
	Setuju	32	43.2	43.2	85.1
	Sangat Setuju	11	14.9	14.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.1	4.1	4.1
	Netral	16	21.6	21.6	25.7
	Setuju	27	36.5	36.5	62.2
	Sangat Setuju	28	37.8	37.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	25.7	25.7	25.7
	Setuju	30	40.5	40.5	66.2
	Sangat Setuju	25	33.8	33.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Netral	37	50.0	50.0	52.7
	Setuju	23	31.1	31.1	83.8
	Sangat Setuju	12	16.2	16.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Netral	30	40.5	40.5	43.2
	Setuju	25	33.8	33.8	77.0
	Sangat Setuju	17	23.0	23.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Netral	26	35.1	35.1	37.8
	Setuju	33	44.6	44.6	82.4
	Sangat Setuju	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.8	6.8	6.8
	Netral	24	32.4	32.4	39.2
	Setuju	25	33.8	33.8	73.0
	Sangat Setuju	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	13.5	13.5	13.5
	Netral	30	40.5	40.5	54.1
	Setuju	23	31.1	31.1	85.1
	Sangat Setuju	11	14.9	14.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8.1	8.1	8.1
	Tidak Setuju	14	18.9	18.9	27.0
	Netral	26	35.1	35.1	62.2
	Setuju	17	23.0	23.0	85.1
	Sangat Setuju	11	14.9	14.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.1	4.1	5.4
	Netral	34	45.9	45.9	51.4
	Setuju	23	31.1	31.1	82.4
	Sangat Setuju	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	10	13.5	13.5	14.9
	Netral	31	41.9	41.9	56.8
	Setuju	17	23.0	23.0	79.7
	Sangat Setuju	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Frequencies Intrumen Angket X2

Statistics											
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.7
	Netral	16	21.6	21.6	24.3
	Setuju	18	24.3	24.3	48.6
	Sangat Setuju	38	51.4	51.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak Setuju	6	8.1	8.1	10.8
	Netral	22	29.7	29.7	40.5
	Setuju	33	44.6	44.6	85.1
	Sangat Setuju	11	14.9	14.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	8	10.8	10.8	12.2
	Netral	25	33.8	33.8	45.9
	Setuju	30	40.5	40.5	86.5
	Sangat Setuju	10	13.5	13.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	12	16.2	16.2	17.6
	Netral	37	50.0	50.0	67.6
	Setuju	16	21.6	21.6	89.2
	Sangat Setuju	8	10.8	10.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	6	8.1	8.1	9.5
	Netral	35	47.3	47.3	56.8
	Setuju	19	25.7	25.7	82.4
	Sangat Setuju	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	5.4
	Netral	31	41.9	41.9	47.3
	Setuju	24	32.4	32.4	79.7
	Sangat Setuju	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak Setuju	3	4.1	4.1	6.8
	Netral	27	36.5	36.5	43.2
	Setuju	30	40.5	40.5	83.8
	Sangat Setuju	12	16.2	16.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	8	10.8	10.8	12.2
	Netral	25	33.8	33.8	45.9
	Setuju	22	29.7	29.7	75.7
	Sangat Setuju	18	24.3	24.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Tidak Setuju	4	5.4	5.4	8.1
	Netral	26	35.1	35.1	43.2
	Setuju	23	31.1	31.1	74.3
	Sangat Setuju	19	25.7	25.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.1	4.1	4.1
	Netral	18	24.3	24.3	28.4
	Setuju	30	40.5	40.5	68.9
	Sangat Setuju	23	31.1	31.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Frequencies Instrumen Angket Y

Statistics											
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.1	4.1	5.4
	Netral	22	29.7	29.7	35.1
	Setuju	30	40.5	40.5	75.7
	Sangat Setuju	18	24.3	24.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.1	4.1	4.1
	Netral	21	28.4	28.4	32.4
	Setuju	33	44.6	44.6	77.0
	Sangat Setuju	17	23.0	23.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Netral	31	41.9	41.9	43.2
	Setuju	31	41.9	41.9	85.1
	Sangat Setuju	11	14.9	14.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Netral	26	35.1	35.1	36.5
	Setuju	37	50.0	50.0	86.5
	Sangat Setuju	10	13.5	13.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.1	4.1	4.1
	Netral	20	27.0	27.0	31.1
	Setuju	40	54.1	54.1	85.1
	Sangat Setuju	11	14.9	14.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.7
	Netral	32	43.2	43.2	45.9
	Setuju	25	33.8	33.8	79.7
	Sangat Setuju	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Netral	28	37.8	37.8	40.5
	Setuju	28	37.8	37.8	78.4
	Sangat Setuju	16	21.6	21.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Netral	27	36.5	36.5	37.8
	Setuju	26	35.1	35.1	73.0
	Sangat Setuju	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	36	48.6	48.6	48.6
	Setuju	21	28.4	28.4	77.0
	Sangat Setuju	17	23.0	23.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.4	5.4	5.4
	Netral	33	44.6	44.6	50.0
	Setuju	20	27.0	27.0	77.0
	Sangat Setuju	17	23.0	23.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Item 5	Pearson Correlation	.380**	.253*	.335**	.491**	1	.499**	.245*	.082	.171	.242*	.089	-.042	.116	-.029	.448**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.004	.000		.000	.035	.486	.144	.038	.450	.724	.327	.809	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Item 6	Pearson Correlation	.164	.116	.209	.299**	.499**	1	.344**	.326**	.401**	.351**	.218	.045	.171	.038	.482**
	Sig. (2-tailed)	.163	.323	.074	.010	.000		.003	.005	.000	.002	.062	.701	.145	.748	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Item 7	Pearson Correlation	.297*	.308**	.283*	.296*	.245*	.344**	1	.628**	.616**	.331**	.337**	.167	.262*	.321**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.010	.008	.015	.011	.035	.003		.000	.000	.004	.003	.155	.024	.005	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Item 8	Pearson Correlation	.095	.175	.126	.241*	.082	.326**	.628**	1	.769**	.443**	.289*	.199	.339**	.455**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.423	.136	.283	.038	.486	.005	.000		.000	.000	.013	.089	.003	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Item 9	Pearson Correlation	.103	.285*	.180	.263*	.171	.401**	.616**	.769**	1	.638**	.432**	.294*	.349**	.513**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.383	.014	.125	.024	.144	.000	.000	.000		.000	.000	.011	.002	.000	.000

N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Item Pearson 10 Correlation	.219	.328**	.266*	.238*	.242*	.351**	.331**	.443**	.638**	1	.503**	.331**	.450**	.379**	.697**
Sig. (2-tailed)	.061	.004	.022	.041	.038	.002	.004	.000	.000		.000	.004	.000	.001	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Item Pearson 11 Correlation	.218	.183	.111	.341**	.089	.218	.337**	.289*	.432**	.503**	1	.482**	.520**	.320**	.624**
Sig. (2-tailed)	.062	.118	.345	.003	.450	.062	.003	.013	.000	.000		.000	.000	.005	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Item Pearson 12 Correlation	.314**	.353**	.410**	.292*	-.042	.045	.167	.199	.294*	.331**	.482**	1	.439**	.104	.566**
Sig. (2-tailed)	.006	.002	.000	.012	.724	.701	.155	.089	.011	.004	.000		.000	.376	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Item Pearson 13 Correlation	.211	.270*	.290*	.317**	.116	.171	.262*	.339**	.349**	.450**	.520**	.439**	1	.422**	.638**
Sig. (2-tailed)	.072	.020	.012	.006	.327	.145	.024	.003	.002	.000	.000	.000		.000	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Item Pearson 14 Correlation	-.121	-.008	-.078	.030	-.029	.038	.321**	.455**	.513**	.379**	.320**	.104	.422**	1	.413**

Sig. (2-tailed)	.303	.946	.511	.801	.809	.748	.005	.000	.000	.001	.005	.376	.000		.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Total Pearson															
Correlation	.571**	.583**	.600**	.625**	.448**	.482**	.643**	.613**	.719**	.697**	.624**	.566**	.638**	.413**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item 10	Pearson Correlation	.125	.183	.257*	.129	.096	.078	.154	.264*	.285*	1	.431**
	Sig. (2-tailed)	.288	.119	.027	.274	.418	.510	.189	.023	.014		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Total	Pearson Correlation	.440**	.719**	.560**	.461**	.652**	.727**	.674**	.600**	.555**	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

Correlations : Kinerja Karyawan (Y)

Item 10	Pearson Correlation	.236*	.240*	.164	.157	.293*	.446**	.279*	.447**	.658**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.043	.040	.162	.181	.011	.000	.016	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Total	Pearson Correlation	.664**	.647**	.538**	.532**	.596**	.691**	.685**	.636**	.635**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Regression Persamaan I

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.065	5.26362

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.310	1	167.310	6.039	.016 ^a
	Residual	1994.812	72	27.706		
	Total	2162.122	73			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.054	4.393		5.931	.000
	Lingkungan Kerja	.208	.085	.278	2.457	.016

a. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Regression Persamaan II

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Kewargaan Organisasional, Lingkungan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.143	4.71620

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kewargaan Organisasional, Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.375	2	157.687	7.089	.002 ^a
	Residual	1579.220	71	22.243		
	Total	1894.595	73			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kewargaan Organisasional, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.675	4.802		4.722	.000
	Lingkungan Kerja	.029	.079	.041	.365	.716
	Perilaku Kewargaan Organisasional	.369	.106	.395	3.498	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Regression Asumsi Klasik

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	37.7297	5.09444	74
Lingkungan Kerja	51.3784	7.27673	74
Perilaku Kewargaan Organisasional	36.7432	5.44225	74

Correlations

		Kinerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Kewargaan Organisasional
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.151	.406
	Lingkungan Kerja	.151	1.000	.278
	Perilaku Kewargaan Organisasional	.406	.278	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.100	.000
	Lingkungan Kerja	.100	.	.008
	Perilaku Kewargaan Organisasional	.000	.008	.
N	Kinerja	74	74	74
	Lingkungan Kerja	74	74	74
	Perilaku Kewargaan Organisasional	74	74	74

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Kewargaan Organisasional, Lingkungan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.408 ^a	.166	.143	4.71620	.166	7.089	2	71	.002	1.887

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kewargaan Organisasional, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.375	2	157.687	7.089	.002 ^a
	Residual	1579.220	71	22.243		
	Total	1894.595	73			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kewargaan Organisasional, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	22.675	4.802		4.722	.000	13.100	32.250						
	Lingkungan Kerja	.029	.079	.041	.365	.716	-.129	.186	.151	.043	.040	.923	1.084	
	Perilaku Kewargaan Organisasional	.369	.106	.395	3.498	.001	.159	.580	.406	.383	.379	.923	1.084	

a. Dependent Variable:

Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			Perilaku Kewargaan Organisasional	Lingkungan Kerja
1	Correlations	Perilaku Kewargaan Organisasional	1.000	-.278
		Lingkungan Kerja	-.278	1.000
	Covariances	Perilaku Kewargaan Organisasional	.011	-.002
		Lingkungan Kerja	-.002	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Perilaku Kewargaan Organisasional
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	14.230	.00	.55	.73
	3	.009	18.532	.99	.45	.27

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.5845	41.5132	37.7297	2.07851	74
Std. Predicted Value	-2.475	1.820	.000	1.000	74
Standard Error of Predicted Value	.550	1.555	.911	.271	74
Adjusted Predicted Value	32.5368	41.5639	37.7051	2.10437	74
Residual	-9.48756	13.57173	.00000	4.65114	74
Std. Residual	-2.012	2.878	.000	.986	74
Stud. Residual	-2.085	3.048	.003	1.012	74
Deleted Residual	-1.01938E1	15.22648	.02460	4.90070	74
Stud. Deleted Residual	-2.137	3.246	.007	1.031	74
Mahal. Distance	.008	6.947	1.973	1.800	74
Cook's Distance	.000	.378	.018	.048	74
Centered Leverage Value	.000	.095	.027	.025	74

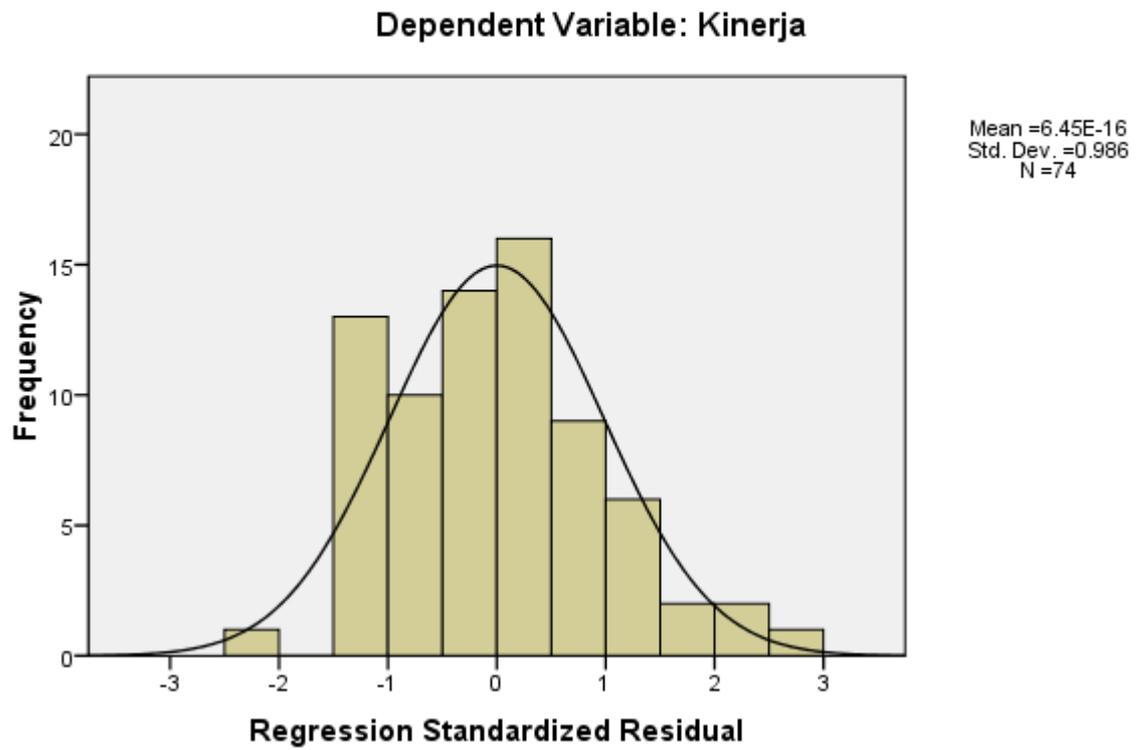
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.5845	41.5132	37.7297	2.07851	74
Std. Predicted Value	-2.475	1.820	.000	1.000	74
Standard Error of Predicted Value	.550	1.555	.911	.271	74
Adjusted Predicted Value	32.5368	41.5639	37.7051	2.10437	74
Residual	-9.48756	13.57173	.00000	4.65114	74
Std. Residual	-2.012	2.878	.000	.986	74
Stud. Residual	-2.085	3.048	.003	1.012	74
Deleted Residual	-1.01938E1	15.22648	.02460	4.90070	74
Stud. Deleted Residual	-2.137	3.246	.007	1.031	74
Mahal. Distance	.008	6.947	1.973	1.800	74
Cook's Distance	.000	.378	.018	.048	74
Centered Leverage Value	.000	.095	.027	.025	74

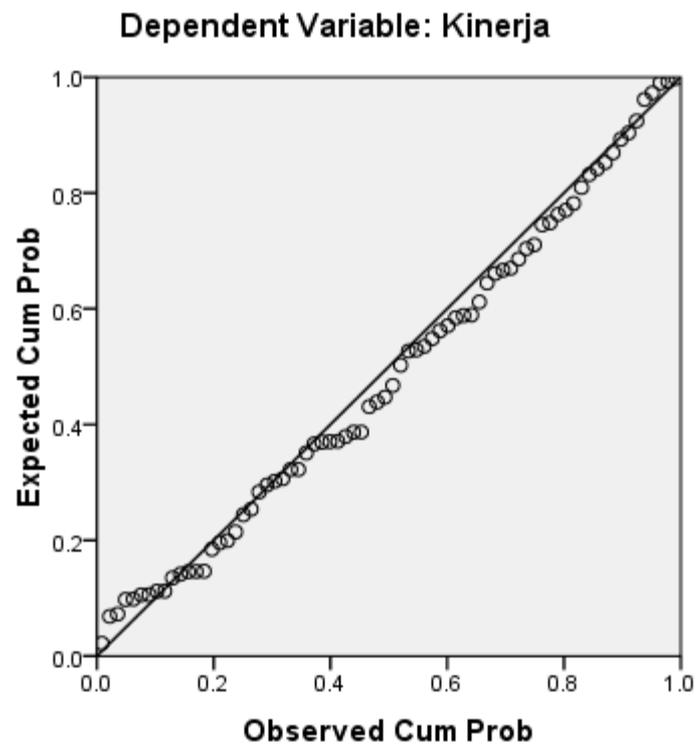
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

