

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singat PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)

Regional I

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), pada hakekatnya merupakan suatu usaha yang berkembang pesat dan usaha BUMN dilingkungan departemen perhubungan, PT Pelabuhan Indonesia I sebelumnya berstatus sebagai perusahaan umum (PERUM). BUMN ini didirikan berdasarkan peraturan pemerintah no. 56 tahun 1991 dengan akte notaris Imas Fatimah, SH No. 1 tanggal 1 Desember 1992 yang telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 87 tahun 1994 tanggal 1 November 1994. Nama lengkap perusahaan ini adalah PT Pelabuhan Indonesia I berkantor pusat di Jl. Krakatau ujung No. 100 Medan 20241 Sumatera utara, Indonesia. Untuk mendapatkan kedudukan hokum perusahaan yang berstatus PT (Persero), perusahaan ini telah melewati perjalanan yang panjang sesuai perkembangan lingkungan yang dihadapinya.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) pada masa penjajahan Belanda adalah perusahaan dengan nama "*Haven Bedrijf*". Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, pada periode 1945-1954

Perusahaan berubah status menjadi Jawatan Pelabuhan. Pada 1969, Jawatan Pelabuhan berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Perusahaan Negara Pelabuhan disingkat dengan nama PNP.

Perubahan nama Perusahaan menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) berdasarkan Akta No.1 tanggal 1 Desember 1992 dari Imas Fatimah, S.H, Notaris di Jakarta dan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C2-8519.HT.01.01 tahun 1992 tertanggal 1 Juni 1992 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 8612 tanggal 1 Nopember 1994, tambahan No. 87.

Sebelum tahun 2008, Perusahaan bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan, pelayanan peti kemas, terminal dan depo peti kemas, usaha galangan kapal, pelayanan tanah, listrik dan air, pengisian BBM, konsolidasi dan distribusi termasuk hewan, jasa konsultasi kepelabuhan dan pengusahaan kawasan pabean. Sejak tahun 2008, dalam rangka optimalisasi sumber daya maka Perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha lain meliputi jasa angkutan, sewa dan perbaikan fasilitas, perawatan kapal dan peralatan, alih muat kapal, properti diluar kegiatan utama kepelabuhan, kawasan industri, fasilitas pariwisata dan perhotelan, jasa konsultan dan surveyor, komunikasi dan informasi, konstruksi kepelabuhan, ekspedisi,

kesehatan, perbekalan, shuttle bus, penyelaman, tally, pas pelabuhan dan timbangan.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional

I Cabang Belawan

Adapun visi dan misi perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Visi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan
“Menjadi Nomor Satu di Bisnis Kepelabuhan di Indonesia”
- b. Misi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

“Menyediakan jasa kepelabuhan yang terintegrasi, berkualitas dan bernilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah”

- c. **Nilai-Nilai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan**

Adapun nilai-nilai organisasi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan yaitu :

- 1) Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang di berikan.

- 2) Kompeten

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

- 3) Harmonis

Saling peduli dan menghargai perbedaan.

- 4) Loyal

Berdedikasi dan Mengutamakan Kepentingan Bangsa dan Negara.

5) Adaptif

Terus Berinovasi dan Antusias dalam Menggerakkan ataupun Menghadapi Perubahan

6) Kolaboratif

Membangun kerjasama yang sinergis.

d. Logo PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Berikut ini gambar logo organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.



Gambar 4.1

Logo PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Regional I Cabang Belawan

(Sumber : [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Berkas:Logo_Baru_Pelindo_\(2021\).png](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Berkas:Logo_Baru_Pelindo_(2021).png))

Adapun makna gambar Logo diatas adalah sebagai berikut:

Pasca integrasi, Pelindo meluncurkan logo baru yang akan dipakai oleh perusahaan. Logo baru ini mengambil inspirasi dari bentuk jalur atau rute yang sibuk, padat dan simpang siur. Hal ini

menggambarkan Pelindo sebagai penyedia jasa kepelabuhanan yang selalu aktif dan berperan besar dalam transportasi laut sebagai urat nadi perekonomian nasional sekaligus terwujudnya tol laut Indonesia.

Pelindo mengambil huruf “**P**” yang menjadi inisial dari Pelindo sekaligus berbentuk ikan, yang menjadi lambang habitat makhluk hidup laut penting bagi Indonesia

Ini juga menjadi simbol dari komitmen Pelindo untuk menjaga kekayaan alam Indonesia dengan terus berkontribusi dalam mendukung ekosistem di wilayah operasinya.

Warna “**BIRU**” yang dipakai adalah warna laut Indonesia, yang sangat dekat dengan Pelindo. Warna ini melambangkan stabilitas, kepercayaan, integritas, profesionalisme dan pengabdian.

4.1.1.3 Kegiatan Operasional PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Regional I Cabang Belawan

Ada beberapa kegiatan operasinal PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan, yaitu sebagai berikut :

a. Layanan Barang

Pelayanan barang atau kargo berupa pelayanan bongkar muat mulai dari kapal hingga penyerahan ke pemilik barang. Layanan kargo ini terdiri dari jasa dermaga umum, dermaga khusus, jasa lapangan, dan jasa gudang. Jasa tersebut merupakan jasa yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya, pelayanan ini bekerja sama dengan anak-anak perusahaan.

Pelindo menjalankan pelayanan terpadu dalam menangani layanan barang, menggunakan fasilitas :

- a) Dermaga: Bangunan yang dirancang khusus pada suatu pelabuhan yang digunakan atau tempat kapal untuk ditambatkan atau merapat untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang dan penumpang kapal.
- b) Gudang Penumpukan: Suatu bangunan atau tempat tertutup yang digunakan untuk menyimpan barang-barang yang berasal dari kapal atau yang akan dimuat ke kapal.
- c) Lapangan Penumpukan: Sebuah lahan terbuka di dalam area terminal yang digunakan untuk menempatkan atau menumpuk petikemas atau barang lainnya, yang disusun secara berencana baik barang yang akan dimuat ke kapal atau pun barang setelah dibongkar dari kapal.

d) Penerimaan/Pengiriman: Pekerjaan memindahkan barang dari timbunan/ tempat penumpukan di gudang/ lapangan penumpukan dan menyerahkan sampai tersusun di atas kendaraan di pintu gudang/ lapangan penumpukan atau sebaliknya.

b. Layanan Kapal

Pelayanan kapal merupakan jasa kegiatan operasional kapal mulai dari masuk hingga keluar pelabuhan. Pelayanan kapal meliputi:

1. Jasa tambat: Jasa yang diberikan untuk kapal yang merapat ke dermaga untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang.
2. Jasa pandu: Jasa yang diberikan untuk kapal keluar masuk menuju dermaga melalui alur pelabuhan, agar navigasi pelayaran dapat dilaksanakan dengan selamat, tertib, dan lancar demi keselamatan kapal dan lingkungan.
3. Jasa tunda: Jasa yang diberikan oleh kapal tunda untuk mendorong atau menarik kapal menuju atau keluar dari dermaga.
4. Jasa pelayanan air, sampah, dan limbah: Jasa yang diberikan untuk pelayanan air, pengelolaan sampah dan limbah kapal.

c. Layanan Rupa-Rupa

Selain aktif menjalankan kegiatan pengelolaan pelabuhan, Pelindo juga berusaha di bidang lain yang relevan seperti menyewakan tanah, bangunan, dan fasilitas pendukung lain yang diperlukan dalam kegiatan kepelabuhanan. Dalam menjalankan kegiatan operasi dan perusahaan pelabuhan, Perseroan mengadakan Kerja Sama Mitra Usaha (KSMU) dengan beberapa mitra usaha dari pihak swasta, seperti kerja sama terminal operator, kapal tunda, dan pengelolaan fasilitas pelabuhan lainnya.

Pelayanan rupa-rupa merupakan jasa pelayanan yang menunjang kegiatan yang ada di pelabuhan. Pelayanan rupa-rupa meliputi:

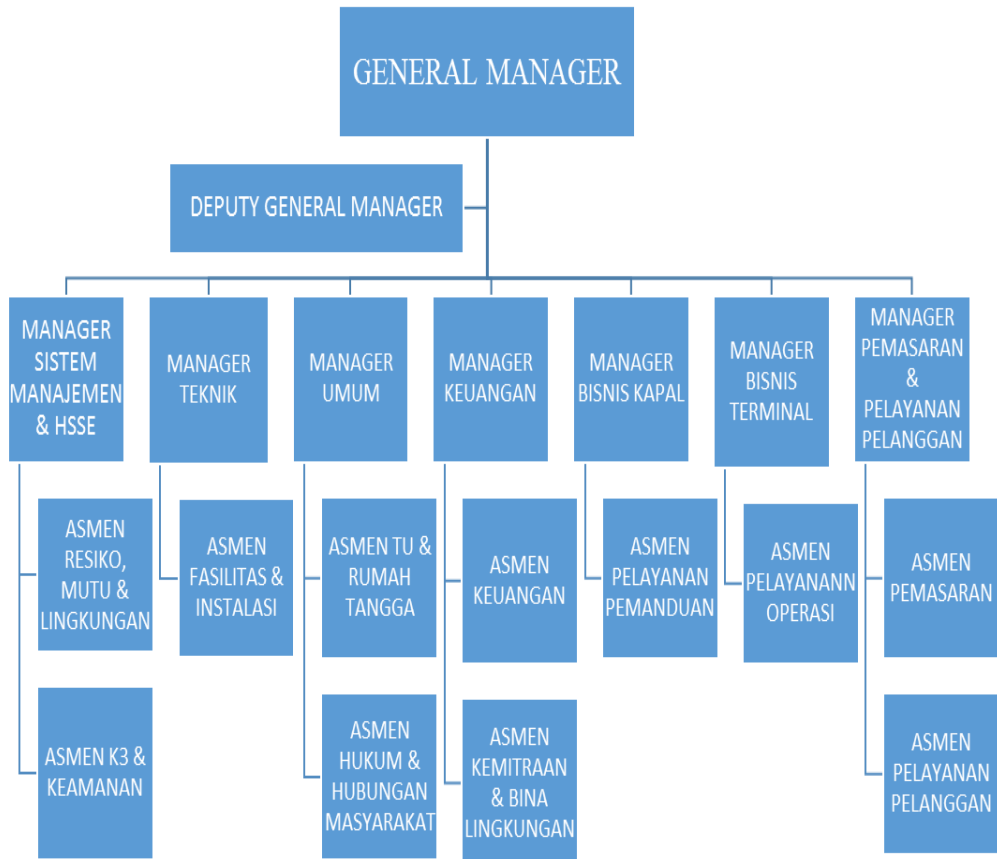
1. Pas Pelabuhan: Biaya masuk area pelabuhan untuk perseorangan dan kendaraan bermotor.
2. Jasa Pemeliharaan Alat-alat Pelabuhan: Jasa yang diberikan, berupa persewaan forklift, kran (darat, apung dan listrik), kapal tunda, motor boat, dan alat pemadam kebakaran
3. Jasa Penyewaan Tanah, Bangunan, Air, dan Listrik: Merupakan jasa persewaan lahan, bangunan, air bersih serta energi listrik.

4.1.1.4 Struktur PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

Cabang Belawan

Berikut struktur organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Regional I Cabang Belawan :



Gambar 4.2.

Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

Regional I Cabang Belawan

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Setiap jabatan atau posisi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan memiliki tugas dan tanggung jawab dari posisi tersebut dalam pekerjaannya. Penentuan tugas dan tanggung jawab setiap jabatan posisi yang ada pada PT Pelabuhan

Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan di tentukan berdasarkan pada tugas dan fungsi pekerjaan itu sendiri.

Berikut dapat dilihat pada tabel 1 yang berisi rdeskripsi tugas dari struktur organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan :

4.1.1.5 Deskripsi Jabatan

Setiap jabatan atau posisi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I memiliki tugas dan tanggung jawab dari posisi tersebut dalam pekerjaannya. Penentuan tugas dan tanggung jawab setiap jabatan posisi yang ada pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I di tentukan berdasarkan pada tugas dan fungsi pekerjaan itu sendiri. Berikut uraian tugas dan fungsi setiap masing-masing jabatan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I :

- *General Manager*
 - a. Pemimpin tertinggi di perusahaan yang menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan dan sasaran-sasaran perusahaan.
 - b. Menyetujui dan menandatangani surat-surat penting yang berkenaan dengan perusahaan.
 - c. Bertanggung jawab atas semua kegiatan operasional perusahaan serta kontinuitas kegiatan perusahaan

- *Deputy Manager*

- a. Bersama *general manager* membantu menyusun sasaran, rencana kerja, dan anggaran yang merupakan bagian rencana kerja dan anggaran perusahaan.
- b. Memberikan penugasan, pengendalian dan penilaian kerja pada masing-masing divisi.
- c. Membantu *general manager* dalam melaksanakan kegiatan operasional.
- d. Memimpin penyelenggaraan pengelolaan penerbitan atau pelaporan, pendistribusian, penyimpangan, dan pemeliharaan data dan informasi.

- *Manager Sistem & HSSE*

1. Merencanakan, mengkoordinasi atau mengarahkan kegiatan-kegiatan di bidang pengolahan data elektronik, analisa sistem, pemrograman komputer hingga teknologi informasi lain untuk membantu keefisienan dan keefektifan alur pekerjaan di perusahaan.
2. Merencanakan, membuat, melakukan dan mengevaluasi program keselamatan dan juga kesehatan kerja dengan detail tugasnya

- *Manager Teknik*

Bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin

kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang. Membuat perencanaan kerja yang diselaraskan dengan tujuan manajemen khususnya dalam kegiatan yang menyangkut teknik.

- *Manager Umum*

Mengatur keseimbangan sebuah manajemen. Lalu melakukan perencanaan, mengelola dan mengawasi kegiatan dalam manajemen. Ditambah lagi menentukan standar kualitas, mengadakan evaluasi dan memberikan pengaruh baik kepada karyawan.

- *Manager Keuangan*

- a. Menyusun perencanaan keuangan umum perusahaan.
- b. Bekerja sama dengan manajer dari divisi lainnya.
- c. Menjalankan kebutuhan keuangan perusahaan secara efisien.
- d. Mengambil keputusan terkait investasi perusahaan.
- e. Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan.
- f. Memajukan kondisi keuangan perusahaan.

- *Manager Bisnis Kapal*

Manajemen kapal adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian melalui kegiatan-kegiatan di atas kapal dimana dalam pelaksanaannya sangat tergantung kepemimpinan yang dijalankan dalam menggerakkan unsur, intinya adalah manusia.

- *Manager* Bisnis Terminal

Posisi atau jabatan di sebuah perusahaan yang bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dan mengelola potensi risiko agar bisa ditekan dan tidak terjadi.

- *Manager* Pemasaran & Pelayanan Pelanggan

Manajemen pemasaran adalah analisis, perencanaan, implementasi serta pengendalian atas program-program yang dirancang untuk menciptakan, membangun dan menjaga pertukaran. Tentunya yang menguntungkan dengan sasaran pembeli guna mencapai tujuan suatu organisasi atau sebuah perusahaan

- *Asisten Manager* Resiko, Mutu dan Lingkungan

Asisten manager resiko, mutu & lingkungan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

- *Asisten Manager* K3 dan Keamanan

Asisten manager K3 & keamanan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

- *Asisten Manager* Fasilitas dan Instalasi

Asisten manager fasilitas & instalasi adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan

- Asisten *Manager* Tata Usaha dan Rumah Tangga

Asisten *manager* tata usaha & rumah tangga adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

- Asisten *Manager* Hukum dan Hubungan Masyarakat

Asisten *manager* hukum & hubungan masyarakat adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

- Asisten *Manager* Keuangan

Asisten *manager* keuangan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan

- Asisten *Manager* Kemitraan dan Bina Lingkungan

Asisten *manager* kemitraan & bina lingkungan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

- Asisten *Manager* Pelayanan Pemanduan

Asisten *manager* pelayanan pemanduan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

- Asisten *Manager* Pelayanan Operasi

Asisten *manager* pelayanan operasi adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan.

- Asisten *Manager* Pemasaran

Asisten *manager* pemasaran adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila manajer berhalangan

- Asisten *Manager* Pelayanan Pelanggan

Asisten *manager* pelayannya pelanggan adalah orang yang dipercayai untuk menjalankan tugas apabila *manager* berhalangan

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah yang berkerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I. Pengolahan data berbentuk angket yang terdiri dari pernyataan variabel X_1 , 6 pernyataan variabel X_2 , 12 pernyataan variabel X_3 dan 9 pernyataan variabel Y 12. Dimana variabel X_1 adalah Pengalaman, variabel X_2 adalah Pengalaman Kerja, variabel X_3 adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan kepada 110 orang yang menjadi sampel penelitian menggunakan metode skala likert.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki – Laki	26	23,6 %
2	Perempuan	84	76,4 %
Total		110	100%

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas terbukti bahwa pria yang bekerja PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I pria berjumlah 26 orang (23,6%) dan wanita berjumlah 84 orang (76,4%), Hal ini jumlah responden paling

dominan adalah Perempuan dibanding Laki-Laki.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20 - 25	11	10%
2	25 - 30	21	19,1 %
3	30 – 40	63	57,3 %
4	40 – 50	15	13,6 %
Total		110	100%

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas memiliki usia antara 20-21 tahun sebanyak 11 orang (10 %), yang memiliki usia antara 22-24 tahun sebanyak 21 orang (19,1%), yang memiliki usia antara 25-27 tahun sebanyak (57,3%), yang memiliki usia antara 30-35 tahun sebanyak (13,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pelindo memiliki usia yang produktif untuk melaksanakan tugasnya.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SMA Sederajat	11	10%
2	DI – DIV	21	19,1 %
3	S1	63	57,3 %
4	S2	15	13,6 %
Total		110	100%

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel mayoritas memiliki pendidikan S1 sebanyak 63 orang (57,3%) dan yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 15 orang (13,6%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I sudah sangat baik dan diharapkan mampu melaksanakan tugasnya.

1.1.2.4 Distribusi Jawab Responden

Distribusi jawaban responden terhadap variabel pengalaman kerja (X_1) sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Saya sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini	20	30	35	12	13	100%
		22%	33	38,5	13,2	14,3	
2	Pengalaman kerja yang saya miliki tidak selalu membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien	6	8	31	44	21	100%
		6,6	8,8	34,1	48,4	23,1	
3	Saya memiliki Pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan	6	1	37	30	36	100%
		6,6%	1,1%	40,7%	33 %	39,6%	
4	Hasil pekerjaan saya tidak selalu memuaskan atasan dan rekan kerja	19	20	27	30	14	100%
		20,9 %	22%	29,7%	33 %	15,4%	
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	6	8	31	44	21	100%
		6,6%	8,8%	34,1%	48,4 %	23,1%	
6	Saya tidak selalu kesulitan mengerjakan	21	24	22	31	12	100%
		23,1%	26,4%	24,2%	34,1%	13,2%	

	pekerjaan yang diberikan						
--	--------------------------	--	--	--	--	--	--

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini” Memperoleh nilai sebesar 35 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang belum cukup lama berkerja di perusahaan ini.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja yang saya miliki tidak selalu membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efesien” Memperoleh nilai sebesar 44 responden yang menjawab “kurang setuju” . Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang pengalaman kerja nya dapat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efesien.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya memiliki Pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan” Memperoleh nilai sebesar 37 responden yang menjawab “Kurang Setuju” . Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan

yang kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaannya.

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Hasil pekerjaan saya tidak selalu memuaskan atasan dan rekan kerja” memperoleh nilai sebesar 30 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang hasil pekerjaannya memuaskan atasan serta rekan kerja.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” Memperoleh nilai sebesar 44 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan yang dimilikinya.
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu kesulitan mengerjakan pekerjaan yang diberikan” Memperoleh nilai sebesar 31 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan yang menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang kesulitan mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Saya tidak dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan	14	20	23	37	16	100%
		15,4%	22%	25,3%	40,7%	17,6%	
2	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat	11	11	31	36	21	100%
		12,1%	12,1%	34,1%	39,6%	23,1%	
3	Saya bersedia untuk berkerja menjadi suka rela membantu rekan kerja saya di organisasi	5	2	40	39	24	100%
		5,5%	2,2%	40%	42,9%	26,4%	
4	Saya selalu datang lebih awal waktu sebelum jadwal kerja dimulai/pada agenda yang dilakukan organisasi	8	10	31	38	23	100%
		8,8%	11%	34,1%	41,8%	25,3%	
5	Saya tidak selalu bersungguh-sungguh mengikuti setiap peraturan dan prosedur organisasi	5	1	37	32	35	100%
		5,5%	1,1%	40,7%	35,2%	38,5%	
6	Saya tidak	6	10	31	42	21	

	selalu menyelesaikan dan menyerahkan laporan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan oleh organisasi	6,6%	11%	34,1%	46,2%	23,1%	100%
7	Saya pernah mengeluh tantangan dan kebijakan organisasi	25 27,5%	37 40,7%	34 37,4%	10 11 %	4 4,4%	100%
1.	Jika organisasi melakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.	2 2,2%	1 1,1%	44 4,4%	39 42,9%	24 26,4%	100%
2.	Saya tidak selalu menjalankan hubungan yang baik dengan rekan kerja	4 4,4%	1 1,1%	37 40,7%	32 35,2%	36 39,6%	100%
3.	Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan rekan kerja seorganisasi sehingga lingkungan menjadi harmonis	8 8,8%	14 15,4%	27 29,7%	38 41,8%	23 25,3%	100%
4.	Saya tidak rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi tempat saya berkerja	3 3,3%	2 2,2%	40 44%	41 45,1%	24 26,4%	100%
5.	Saya selalu	14	29	34	26	7	100%

	mempertimbangkan hal-hal untuk kemajuan organisasi.	15,4%	31,4%	37,4%	28,6%	7,7%	
--	---	-------	-------	-------	-------	------	--

Sumber : Kuisisioner Data Diolah 2024

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya tidak dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan” Memperoleh nilai sebesar 37 responden yang menjawab “tidak setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang senang hati dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat” Memperoleh nilai sebesar 36 responden yang menjawab “tidak setuju” . Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang keberatan menggantikan rekan kerja nya yang tidak masuk atau istirahat, dikarenakan pekerjaan setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing yang harus diselesaikan sehingga tidak memiliki waktu untuk menggantikan pekerjaan orang lain.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya tidak bersedia untuk berkerja menjadi suka rela membantu rekan kerja saya di

organisasi” Memperoleh nilai sebesar 40 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang bersedia bekerja suka rela membantu rekan kerja nya di organisasi.

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya selalu datang lebih awal waktu sebelum jadwal kerja dimulai/pada agenda yang dilakukan organisasi” Memperoleh nilai sebesar 38 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam memulai pekerjaan.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu bersungguh-sungguh mengikuti setiap peraturan dan prosedur organisasi ” Memperoleh nilai sebesar 37 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang bersungguh-sungguh mengikuti setiap peraturan dan prosedur organisasi.
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu menyelesaikan dan menyerahkan laporan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan oleh organisasi” Memperoleh nilai sebesar 42 responden yang menjawab “kurang setuju”.

Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang menyelesaikan dan menyerahkan tugas tepat waktu yang telah di tentukan.

7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya pernah mengeluh tantangan dan kebijakan organisasi” Memperoleh nilai sebesar 37 responden yang menjawab “setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang selalu mengeluh akan tantangan dan kebijakan organisasi.
8. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Jika organisasi melakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.” Memperoleh nilai sebesar 44 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang tidak menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan yang telah di tetapkan.
9. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu menjalanin hubungan yang baik dengan rekan kerja” Memperoleh nilai sebesar 37 responden yang menjawab ‘kurang setuju’. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat

karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

10. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya pernah mempunyai masalah dengan rekan kerja seorganisasi sehingga lingkungan menjadi harmonis” Memperoleh nilai sebesar 38 responden yang menjawab “tidak setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang tidak mempunyai masalah dengan rekan kerja seorganisasi sehingga lingkungan menjadi harmonis

11. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi tempat saya berkerja” Memperoleh nilai sebesar 41 responden yang menjawab “tidak setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang masih rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi.

12. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya selalu mempertimbangkan hal-hal untuk kemajuan organisasi.” Memperoleh nilai sebesar 34 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat

karyawan yang tidak selalu mempertimbangkan hal-hal untuk kemajuan organisasi

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Komitmen

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Saya tidak selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati	13	28	35	27	7	100%
		14,3%	30,8%	38,5%	29,7%	7,7%	
2	Jika saya ditawarkan untuk pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, saya tidak meninggalkan perusahaan ini.	6	8	31	43	21	100%
		6,6%	8,8%	34,1%	47,3%	23,1%	
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan	17	25	22	33	13	100%
		18,7%	27,5%	24,2%	36,3%	14,3%	
4	Beban kerja saya sehari-hari sesuai dengan pekerjaan saya	29	36	18	14	12	100%
		29%	39,6%	19,8%	15,4%	13,2%	
5.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan senang hati	16	24	22	34	14	100%
		17,6%	26,4%	24,2%	37,4%	15,4%	
6	Saya mampu	19	20	27	29	14	

	menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan	20,9%	22%	29,7%	31,9%	15,4%	100%
--	--	-------	-----	-------	-------	-------	------

Tabel 4.5 (Lanjutan)
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Komitmen

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
7	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	30	31	22	13	12	100%
		33%	34,1%	24,2%	14,3%	13,2%	
8.	Saya tidak selalu menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya	5	2	6	58	39	100%
		5,5%	2%	6,6%	63,8%	42,9%	
9.	Saya tidak selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	3	5	40	47	14	100%
		3,3%	5,5%	44%	51,7%	15,4%	

Sumber : Kuisisioner Data Diolah 2024

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati” Memperoleh nilai sebesar 35 responden yang menjawab “netral”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang masih melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati.

2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Jika saya ditawarkan untuk pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, saya tidak meninggalkan perusahaan ini” Memperoleh nilai sebesar 43 responden yang menjawab “tidak setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang ingin meminggalkan perusahaan jika ditawarkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan” Memperoleh nilai sebesar 33 responden “kurang setuju” yang menjawab kurang setuju. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang di berikan.
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Beban kerja saya sehari-hari sesuai dengan pekerjaan saya” Memperoleh nilai sebesar 36 responden yang menjawab “setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang beban kerja nya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya selalu melakukan pekerjaan dengan senang hati ”Memperoleh nilai sebesar 34 responden yang menjawab” “kurang setuju” . Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab “kurang setuju” dalam artian masih terdapat karyawan yang tidak selalu dengan senang hati dalam melakukan pekerjaannya.
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan” Memperoleh nilai sebesar 29 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan.
7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Lama waktu saya berkerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam berkerja” Memperoleh nilai sebesar 31 responden yang menjawab “setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang pekerjaannya menjadi mudah karena lama waktu bekerja yang diberikan perusahaan.
8. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya” Memperoleh nilai sebesar 58 responden yang menjawab “tidak setuju”. Hal

ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang menguasai pekerjaan yang diberikan atasan.

9. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” Memperoleh nilai sebesar 47 responden yang menjawab “tidak setuju” . Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
		%	%	%	%	%	
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	17	25	22	33	13	100%
		18,7 %	27,5 %	24,2%	36,3 %	14,3%	
2	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	21	25	21	19	24	100%
		23,1%	27,5 %	23,1%	20,9%	26,4%	
3	Standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik	12	20	23	39	16	100%
		13,2%	22%	25,3%	42,9%	17,6%	
	Karyawan	12	20	23	39	16	100%

4	tidak selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	13,2%	22%	25,3%	42,9%	17,6%	
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	7	1	37	30	35	100%
		7,7%	1,1%	40%	33%	38,5%	
6	Saya tidak selalu mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti	26	26	32	17	9	100%
		28,6%	28,6%	35,2%	18,7%	9,9%	
7.	Kemampuan saya selalu melebihi standar yang ditetapkan	19	20	27	30	14	100%
		20,9%	22%	29,7%	33%	15,4%	
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	13	28	35	26	8	100%
		14,3%	30,8%	38,5%	28,6%	8,8%	
9	Saya senang ketika ditegur agar pekerjaan menjadi lebih baik	6	8	31	44	21	100%
		6,6%	8,8%	34,1%	48,4%	23,1%	
10	Saya tidak selalu	13	28	35	27	7	100%
		14,3%	38,8%	38,5%	28,6%	7,7%	

	berkerja sama dengan semua karyawan untuk mencapai target kerja						
--	---	--	--	--	--	--	--

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi” Memperoleh nilai sebesar 33 responden yang menjawab “tidak setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang merasa target yang harus dicapai dalam pekerjaan tidak terlalu tinggi.
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat” Memperoleh nilai sebesar 25 responden yang menjawab “setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terlalu singkat.
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik” Memperoleh nilai sebesar 39 responden yang menjawab

“tidak setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang belum melakukan pekerjaan sesuai dengan standard kerja yang telah ditetapkan.

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Karyawan tidak selalu berkerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan” Memperoleh nilai sebesar 39 responden yang menjawab “tidak setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang berkerja sesuai dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas” Memperoleh nilai sebesar 37 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang tidak selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti” Memperoleh nilai sebesar 32 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat

karyawan yang teliti dalam mengerjakan tugas yang di bebaskan.

7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kemampuan saya selalu melebihi standar yang ditetapkan” Memperoleh nilai sebesar 30 responden yang menjawab “tidak setuju” . Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang kemampuannya tidak melebihi standar yang telah di tetapkan.
8. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam berkerja” Memperoleh nilai sebesar 35 responden yang menjawab “kurang setuju” . Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang tidak berkomitmen dan bertanggung jawab dalam berkerja.
9. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya senang ketika ditegur agar pekerjaan menjadi lebih baik” Memperoleh nilai sebesar 44 responden yang menjawab “kurang setuju”. Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab sangat tidak setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang tidak senang jika ditegur atas pekerjaannya.
10. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya tidak selalu berkerja sama dengan semua karyawan untuk mencapai target

kerja” Memperoleh nilai sebesar responden yang menjawab “netral” . Hal ini mengidentifikasi adanya pendapat karyawan menjawab kurang setuju dalam artian masih terdapat karyawan yang selalu berkerja sama dengan semua karyawan.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah analisi data untuk hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak maka akan dibutuhkan pengujian, dibawah ini penulis akan menguraikan uji yang akan dilakukan, antara lain :

1.1.3.1 Uji Normalittas

Tabel 4.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48447281
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.068
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* pada setiap variabel diatas

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1 / \textit{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Coefficients^a

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.811	3.626		1.878	.063		
	Pengalaman Kerja	.327	.156	.206	2.094	.039	.706	1.416
	Organizational Citizenship Behavior	.179	.086	.190	2.075	.040	.810	1.235
	Komitmen	.440	.125	.315	3.524	.001	.855	1.169
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolineritas untuk variabel X1, X2, dan X3 (LK) memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$ maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolineritas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dengan nilai tolerance $> 0,1$ yaitu variabel Pengalaman Kerja 0,706 yang artinya $0,706 > 0,1$, variabel *Organizational Citizenship Behavior* 0,810 yang artinya $0,810 > 0,1$ dan variabel komitmen 0,855 yang artinya $0,855 > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolineritas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel Pengalaman Kerja 1,416 < 10 , *Organizational Citizenship Behavior* 1,235 < 10 dan komitmen 1,169 < 10 yang artinya tidak terjadi multikolineritas dalam regresi sehingga data dikatakan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variabel dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat tidak terjadinya heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.906	2.689		1.452	.149
	Pengalaman Kerja	.182	.116	.180	1.573	.119
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-.062	.064	-.104	-.977	.331
	Komitmen	-.083	.093	-.093	-.897	.372
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan hasil uji glejser pada table diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada variabel Pengalaman Kerja adalah $0,119 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, nilai signifikan pada variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah $0,331 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, kemudian pada variable komitmen adalah $0,372 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan dari setiap variable tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan dari setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variable pengalaman kerja (X_1) *organizational citizenship behaviour* (X_2) dan komitmen (X_3), maka untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat peneliti menggunakan aplikasi SPSS (*Statistic and service solution*) dari table *coefficient* maka hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.811	3.626		1.878	.063
	Pengalaman Kerja	.327	.156	.206	2.094	.039
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.179	.086	.190	2.075	.040
	Komitmen	.440	.125	.315	3.524	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

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

Dari persamaan diatas maka persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 6,811 + 0,327 X_1 + 0,179 X_2 + 0,440 X_3 + \epsilon$

Berdasarkan pada model regresi linear ganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. α = dengan nilai kostanta yag tercantum sebesar 6,811 dengan koefesien Pengalaman Kerja (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan komitmen (X_3), bernilai nol, maka di peroleh kinerja karyawan sebesar 6,811. Hal ini berarti walaupun tanpa pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen tetap positif.
2. β_1 = dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,327 dapat diartikan jika variabel Pengalaman Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 skor akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja sebesar 0,327 .

3. β_2 = dengan nilai *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) sebesar 0,179 apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk pengalaman kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja sebesar 0,179
4. β_3 = dengan nilai komitmen (X_3) sebesar 0,440 apabila terjadi penurunan 1 skor untuk komitmen akan diikuti dengan kenaikan Kinerja sebesar 0,440.

Berdasarkan nilai regresi diatas dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Komitmen (X_3) sebesar 44%. Berdasarkan dari keterangan diketahui bahwa peningkatan terhadap kepuasan konsumen lebih cenderung di pengaruhi oleh variabel Komitmen.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas atau Pengalaman Kerja (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2), Komitmen (X_3), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hipotesis diterima memiliki arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

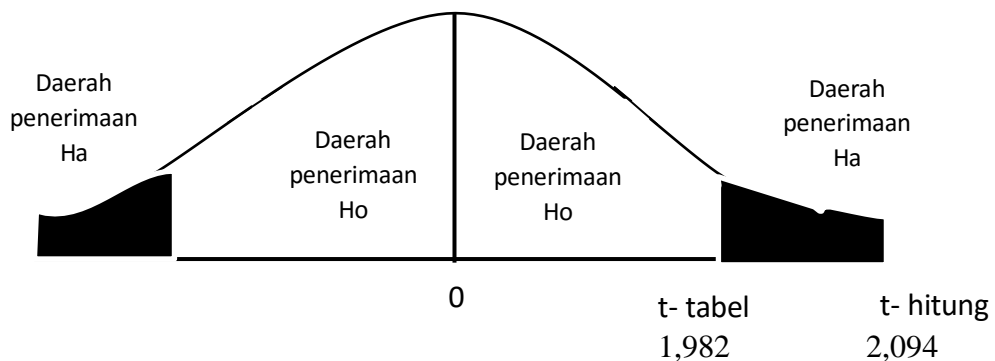
Tabel 4.12
Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.811	3.626		1.878	.063
	Pengalaman Kerja	.327	.156	.206	2.094	.039
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.179	.086	.190	2.075	.040
	Komitmen	.440	.125	.315	3.524	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25, Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil Uji T dapat di jelaskan bahwa :



Gambar 4.2 Gambar Curva X1

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

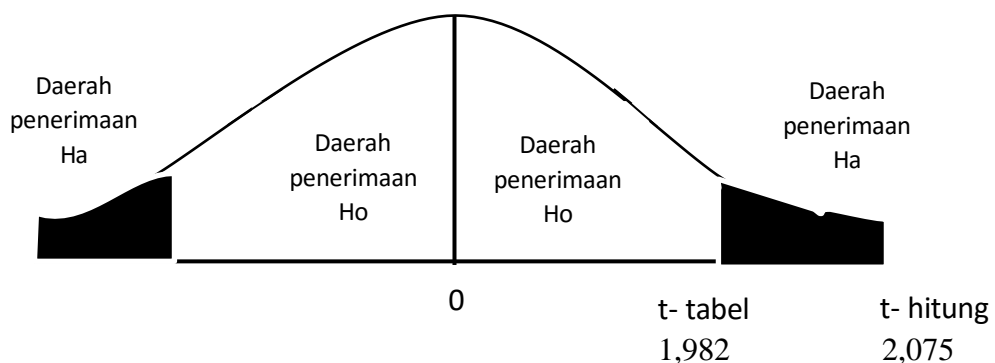
Keputusan hasil analisis uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja (X_1)

T_{hitung} variabel Pengalaman Kerja sebesar 2,094, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $df = (110 - 4 = 106)$, diperoleh $T_{tabel} 1,982$.

Dalam hal ini $T_{hitung} 2,094 > T_{tabel} 1,982$. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,039$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya $0,05$ maka nilai $sig 0,039 < 0,05$ sehingga H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil Uji T dapat di jelaskan bahwa :



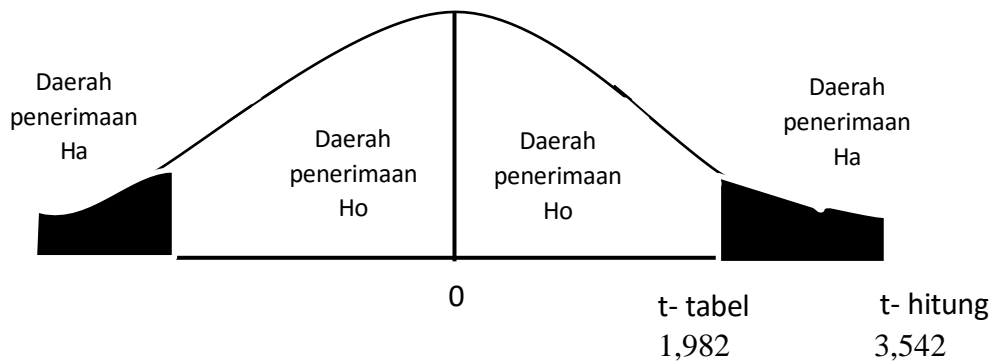
Gambar 4.3 Gambar Curva X2

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2)

Nilai t_{hitung} *Organizational Citizenship Behavior* $2,075$, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $df = (110 - 4 = 106)$ diperoleh $t_{tabel} 1,982$. Dalam hal ini $t_{hitung} 2,075 > T_{tabel} 1,982$. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,040$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya $0,05$ maka nilai $sig 0,040 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil Uji T dapat di jelaskan bahwa :



Ga mbar 4.4 Gambar Curva X3

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

3. Komitmen (X_3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen 3,524 untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $df=(106-4=106)$ diperoleh t_{tabel} 1,982. Didalam hal ini t_{hitung} $3,524 > t_{tabel}$ 1,982. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.5.2 Uji F (Simultan)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan perlu dilakukan pengujian nilai koefesien korelasi, adapun hasil pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS 25 dapat diketahui melalui tabel model anova berikut :

Dalam penelitian ini nilai F_{tabel} diperoleh berdasarkan rumus df (*defree of freedom*):

$$Df_1 = k-1 = 4-1 = 3$$

$$Df_2 = n-k = 110-4 = 106$$

Maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,69

Tabel 4.13
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.652	3	264.217	13.523	.000 ^b
	Residual	2071.020	106	19.538		
	Total	2863.673	109			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Pengalaman Kerja						

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa F_{hitung} (13,523) > F_{Tabel} (0,05) dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$ dengan $n = 107$ di peroleh nilai f_{tabel} 2,69 dari hasil ini diketahui yaitu $13,523 > 2,69$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_4 di terima. Hal ini berarti bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dan komitmen (X3) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya terlihat nilai probabilitas f yaitu sig 0,000, sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai R square dapat dikatakan baik jika diatas 0,05 karena R square berkisar nol sampai dengan satu, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.256	4.420
a. Predictors: (Constant), Komitmen , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Pengalaman Kerja				

1. *Adjusted Squeare* = 0,256 yang berarti 25,6 % faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I oleh Pengalaman Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen 74,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain dalam penelitian ini..

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

Dari hasil statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anantara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dimana hasil Uji-t menunjukkan mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa $t_{hitung} \ 2,094 > t_{tabel} \ 1,982$ dan mempunyai angka signifikan

sebesar $0,039 < 0,05$ yang memiliki angka yang signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari indikator pengalaman kerja, dimana pengalaman kerja akan meningkat sebesar 23,1% apabila karyawan tidak kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan, variabel pengalaman kerja akan naik sebesar 22% ketika karyawan merasa bahwa sudah cukup lama berkerja di perusahaan tersebut dan pengalaman kerja akan menurun sebesar 48,4% ketika karyawan merasa pengalaman kerja yang mereka miliki tidak membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan serta melihat kembali ketika ingin menerima karyawan dalam berkerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Edi Sofian et., all 2019) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh *organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

Dari hasil statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas diperoleh Nilai t_{hitung} untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) $t_{hitung} 2,075 > t_{tabel} 1,982$ dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ yang memiliki angka yang signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana karyawan pernah menggantikan rekan kerja yang lain apabila tidak masuk kerja sebesar 39,6%, Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan naik sebesar 40,7% apabila karyawan tidak dengan senang hati

dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharap imbalan, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan menurun sebesar 42,9% apabila karyawan tidak bersedia untuk bekerja menjadi suka rela dalam membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Unsur Abrar et., all 2019) yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Regional I)

Dari hasil statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel Komitmen Nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen $3,524 > t_{tabel} 1,982$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang memiliki angka yang signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X3)

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel Komitmen kerja akan meningkat sebesar 27,5% apabila karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan pekerjaan yang di butuhkan perusahaan, Variabel komitmen akan naik sebesar 34,1% apabila lama waktu berkerja karyawan memudahkan karyawan dalam berkerja, dan variabel komitmen akan menurun sebesar 31,9% dimana karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas yang deiberikan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Berarti semakin karyawan berkomitmen dalam berkerja maka nantinya akan meningkatkan hasil kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Rina 2022) berjudul Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kesehatan Genus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari indikator komitmen dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan

aturan“ dengan jumlah 27 responden yang menjawab “Kurang setuju” dan 29 responden yang menjawab “tidak setuju”. Hal ini berarti kurangnya sikap loyal dan bertanggung jawab dan tidak berkomitmen atas pekerjaan yang diberikan sehingga dengan ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I.

4.2.4 Pengalaman Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji F diketahui nilai F_{hitung} 13.523 sedangkan nilai F_{tabel} 2,69. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,523 > 2,69$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja, *organizational Citizenship behaviour* (OCB), dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari analisis data ini membuktikan bahwa ketiga variabel yaitu pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I. hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu

Hal ini tentunya menjadi pengetahuan agar dapat mengembangkan suatu organisasi perlu mempertimbangkan ketiga variabel untuk mempengaruhi hasil kinerja karyawan.