

PENGARUH BEBAN KERJA, ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KETERLIBATAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN BITUNG

EFFECT OF WORKLOAD, ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEE INVOLVEMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF KESYAHBANDARAN OFFICE AND BITUNG PORT AUTHORITY

Oleh:

Reynaldo Ch. Lahindo¹

Greis M. Sendow²

Yantje Uhing³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

reynaldochlahindo@gmail.com

greis_sendow@unsrat.ac.id

yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian Ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja, *Organization Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 orang responden berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian ini antara lain: Beban Kerja dan *Organization Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Keterlibatan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung. Perusahaan dalam hal ini Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung agar dapat lebih memperhatikan Beban Kerja para pegawainya, lebih menghargai lagi *Organization Citizenship behavior* dan Keterlibatan Kerja pegawai agar dapat membantu tercapainya tujuan kantor dan menjamin keberlangsungan kantor itu sendiri.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Organization Citizenship Behavior*, Keterlibatan Kerja Pegawai, Kinerja Pegawai.

Abstract: This study aims to analyze the Influence of Workload, *Organization Citizenship Behavior* and Employee Work Engagement on The Performance of Employees of the Port Bitung Port Authority and Kesyahbandaran Office. The approach to this research is quantitative. The number of samples used in this study was 42 respondents based on calculations from the Slovin formula. Data analysis uses validity tests, reliability tests and multiple linear regression analyses as well as hypothesis tests. The results of this study include: Workload and *Organization Citizenship Behavior* has no significant effect on Employee Performance while Employee Work Involvement has a significant effect on Employee Performance simultaneously on employees of the Port Bitung Port Authority and Kesyahbandaran Office. The Company in this case the Office of The Port Authority and Port Bitung in order to pay more attention to the Workload of its employees, more appreciate the *Organization Citizenship behavior* and Employee Engagement in order to help achieve the objectives of the office and ensure the continuity of the office itself.

Keywords: Workload, *Organization Citizenship Behavior*, Employee Involvement, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai administrator pelabuhan, peningkatan kinerja adalah salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan atau kepala kantor agar dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap pengguna jasa (agen perusahaan). Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana yang bisa dilakukan oleh pegawai atau seorang kepala kantor. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan fungsinya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bangun (2012:4) bahwa sumber daya manusia adalah faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, sering terjadi masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai seperti kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja. Menurut Simamora (2004:409), Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan. Masing-masing anggota organisasi memiliki dorongan yang berbeda-beda agar pegawai mau bekerja dengan baik Hal ini kerap terjadi dikarenakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut (Nurmianto, 2004).

Individu dari latar belakang yang beragam dari setiap pegawai mempengaruhi pekerjaan antara sesama pegawai yang berdampak kepada menurunnya kerjasama dan iklim positif diantara pegawai dalam instansi sehingga kurangnya perilaku OCB. Kusmulyono (2013) mengemukakan bahwa perilaku Organizational Citizenship Behavior berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas pegawai. Selain itu pegawai yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan pegawai yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

Hal ini sesuai dengan penelitian Marciano, P.L. (2010) yang mengemukakan bahwasannya pegawai yang tidak terlibat dalam pekerjaannya akan memunculkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan yaitu hanya menjalankan pekerjaan sesuai perintah, tidak fokus terhadap pekerjaan, bersantai santai dalam bekerja, tidak memanfaatkan waktu kerja untuk memaksimalkan pekerjaan sehingga mengarah pada penurunan produktifitas pegawai dan penurunan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja, *Organization Citizenship Behavior* Dan Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung”

Tujuan Penelitian

penelitian ini bertujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, *Organization Citizenship Behavior*, Keterlibatan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja pegawai terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Pegawai akan terganggu apabila beban yang diterima terlalu berat atau terlalu ringan/sedikit (Munandar, 2012:383).

Organization Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu, hal tersebut dikemukakan oleh Aldag dan Resckhe (Titisari, 2014:5).

Keterlibatan Kerja Pegawai

Keterlibatan kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan (Robbins dan Judge 2008:281).

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2002:22) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

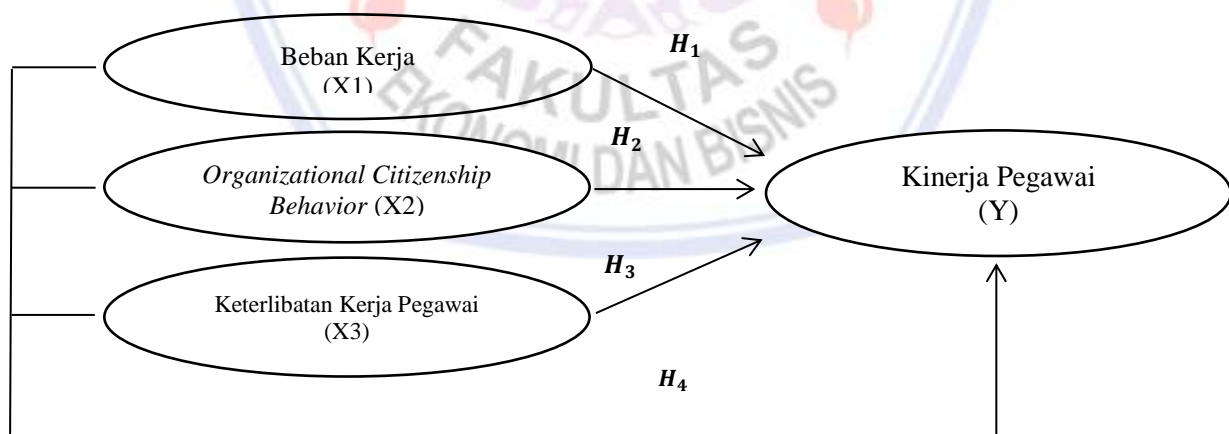
Penelitian Terdahulu

Penelitian Kimbal, Sendow, Adare (2015) dengan judul *Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado*.

Penelitian Agustin, Sriwidodo, Suprayitno (2017) hasil penelitian yang dilakukan *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Metropolitan Retailmart Solo Baru*.

Penelitian Dewi, Pristiyono (2016) *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhanbatu Selatan*. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel keterlibatan kerja paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis Penelitian

H_1 : *Beban Kerja* diduga berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.

H_2 : *Organizational Citizenship Behavior* diduga berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.

H_3 : *Keterlibatan Kerja Pegawai* diduga berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.

H_4 : *Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pegawai* diduga secara simultan berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan, penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut tingkat penjelasannya, Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Penelitian ini akan menganalisa Pengaruh Beban Kerja, *Organization Citizenship Behavior* Dan Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung yang berjumlah 73 orang pegawai, Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin (Sugiyono, 2013: 201) dengan tingkat toleransi kesalahan 10% Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 responden. Untuk pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik *sampling non random sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian, misalnya seperti pegawai yang cukup memiliki pengalaman kerja yang masa kerjanya sudah diatas tiga tahun atau lebih, bukan pada pegawai yang masih honorer ataupun masih dalam tahap kontrak kerja atau dengan kata lain sudah menjadi pegawai tetap.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Lapangan (*Field Research Method*) dan Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research Method*)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 23. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan kofesian determinasi.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014) Validitas adalah Derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitain. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,30 dimana tingkat signifikansi adalah 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk angket dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliabel (Sugiyono, 2014).

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu: Apakah Apakah Beban Kerja, *Organization Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Asumsi Klasik:**Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah untuk melihat variabel residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Menurut Sunyoto (2016: 92) ia menjelaskan uji normalitas sebagai berikut: Selain uji asumsi klasik

multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi linear berganda sebaiknya tidak terjadi korelasi signifikan antar variabel bebasnya. Dalam statistika tidak terjadi multikolinieritas. Sunyoto (2016: 87) menjelaskan uji multikolinieritas Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) di mana akan di ukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

Uji Heteroskedastisitas

Danang Sunyoto (2016:90) menjelaskan uji heteroskedastisitas dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis:

Pengujian Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F pada tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

- 1) $-ttabel \leq thitung \leq tt$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) $-thitung > tt$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 3) $-ttabel < -$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	N	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,816	0,312	0,000	42	Valid
	X1.2	0,788	0,312	0,000	42	Valid
	X1.3	0,774	0,312	0,000	42	Valid
	X1.4	0,631	0,312	0,000	42	Valid
	X1.5	0,502	0,312	0,001	42	Valid
Organization Citizenship Behavior (X2)	X2.1	0,560	0,312	0,000	42	Valid
	X2.2	0,815	0,312	0,000	42	Valid
	X2.3	0,827	0,312	0,000	42	Valid
	X2.4	0,813	0,312	0,000	42	Valid
	X2.5	0,566	0,312	0,000	42	Valid

Keterlibatan Kerja Pegawai (X3)	X3.1	0,804	0,312	0,000	42	Valid
	X3.2	0,843	0,312	0,000	42	Valid
	X3.3	0,871	0,312	0,000	42	Valid
	X3.4	0,681	0,312	0,000	42	Valid
	X3.5	0,543	0,312	0,000	42	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,680	0,312	0,000	42	Valid
	Y.2	0,815	0,312	0,000	42	Valid
	Y.3	0,823	0,312	0,000	42	Valid
	Y.4	0,793	0,312	0,000	42	Valid
	Y.5	0,688	0,312	0,000	42	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas untuk setiap item pernyataan dari masing-masing variabel menyatakan nilai r hitung untuk setiap item pernyataan adalah lebih dari r tabel 0,312 dan nilai signifikansinya dibawah 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), *Organization Citizenship Behavior* (X2), Keterlibatan Kerja Pegawai (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan dinyatakan Valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
(X1) Beban Kerja	0.730	5	Reliabel
(X2) <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0.752	5	Reliabel
(X3) Keterlibatan Kerja Pegawai	0.804	5	Reliabel
(Y) Kinerja Pegawai	0.813	5	Reliabel

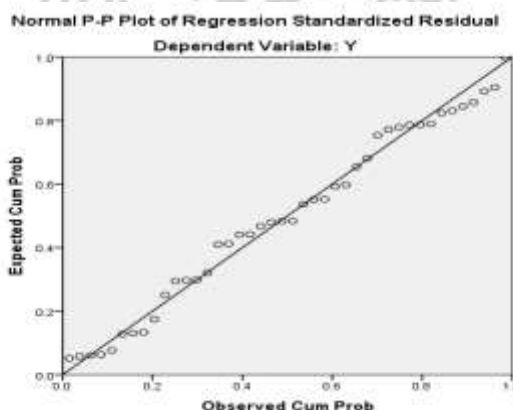
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel yang diteliti berada diatas angka 0,60 yang artinya setiap item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), *Organization Citizenship Behavior* (X2), Keterlibatan Kerja Pegawai (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) yang diteliti tersebut secara keseluruhan dapat dikatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat untuk dipergunakan dalam penelitian ini. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Hasil Olahan Data Uji Normalitas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal dan berada dekat dengan garis diagonal, hal ini membuktikan bahwa data telah terdistribusi normal dan stabil sehingga data penelitian dapat digunakan.

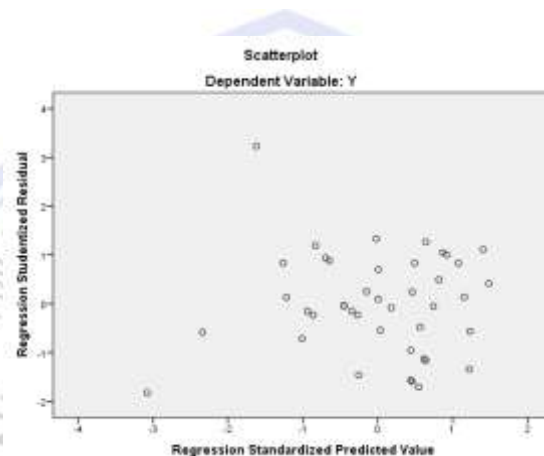
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.217	4.611
	Organization Citizenship Behavior	.869	1.151
	Keterlibatan Kerja Pegawai	.230	4.340

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Olahan Data Uji Multikolinearitas yang telah dilakukan Dimana nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10,00 artinya secara keseluruhan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa terjadi penyebaran titik-titik data, dan titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik data tidak terkumpul pada satu tempat, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dan pada penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat digunakan.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.157	3	38.719	13.664	.000b
	Residual	107.676	38	2.834		
	Total	223.833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja Pegawai, *Organization Citizenship Behavior* dan Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Analisis Pengujian Simultan (F) yang telah dilakukan nilai F hitung yang dihasilkan adalah sebesar 13.664 > 2.85 nilai F tabel. Dan memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000, dimana nilai signifikansinya berada dibawah 0.05.

Tabel 5. Pengujian Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	5.185	3.155	1.643	.109
	Beban Kerja	.045	.215	.210	.835
	Organization Citizenship Behavior	.131	.126	1.036	.307
	Keterlibatan Kerja Pegawai	.555	.200	2.775	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y), *Organization Citizenship Behavior* diduga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Keterlibatan Kerja Pegawai diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.185	3.155		1.643	.109
	Beban Kerja	.045	.215	.051	.210	.835
	Organization Citizenship Behavior	.131	.126	.125	1.036	.307
	Keterlibatan Kerja Pegawai	.555	.200	.650	2.775	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Berdasarkan output regresi pada Tabel 6 maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = 5.185 + 0,045 (X_1) + 0,131 (X_2) + 0,555 (X_3) + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial. Dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constant* adalah 5,185, artinya jika terjadi perubahan variabel Beban Kerja (X₁), *Organization Citizenship Behavior* (X₂) dan Keterlibatan Kerja Pegawai (X₃) adalah 0, maka kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung ada sebesar 5,185.
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja adalah 0,045, artinya jika variabel Beban Kerja (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel *Organization Citizenship Behavior* (X₂) dan Keterlibatan Kerja Pegawai (X₃) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,045. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X₁) berkontribusi positif bagi kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung.
3. Nilai koefisien regresi *Organization Citizenship Behavior* adalah 0,131, artinya jika variabel *Organization Citizenship Behavior* (X₂) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Beban Kerja (X₁), Keterlibatan Kerja Pegawai (X₃) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,131. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Organization Citizenship Behavior* (X₂) berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung.
4. Nilai koefisien regresi Keterlibatan Kerja Pegawai adalah 0,555, artinya jika variabel Keterlibatan Kerja Pegawai (X₃) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Beban Kerja (X₁), *Organization Citizenship Behavior* (X₂) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,555. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja Pegawai (X₃) berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.481	1.683

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja Pegawai, *Organization Citizenship Behavior* dan Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Dapat dilihat bahwa besarnya R Square (R^2) adalah 0,519 atau 51,9 %. Hal tersebut berarti variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1), *Organization Citizenship Behavior* (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) sebesar 51,9 % dan sisanya 48,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yang dilakukan diatas dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berbeda dari teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Muhammad, Adolfin, Lumintang (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Putri, Musadieg, Sulisty (2018) Pengaruh *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan Auto2000 Malang Sutoyo). Dimana hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan Kerja Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Dewi, Pristiyono (2016) Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlamban Labuhanbatu Selatan. Dimana hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, *Organization Citizenship Behavior* serta Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Beban Kerja, *Organization Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga, hipotesis yang berbunyi Beban Kerja, *Organization Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lebih lanjut, Beban Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Kimbal, Sendow, Adare (2015) Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Beban Kerja dan *Organization Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan namun Keterlibatan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung.
2. Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung.
3. *Organization Citizenship Behavior* secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung. variabel ini tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Pegawai di instansi tersebut.
4. Keterlibatan Kerja Pegawai berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung. Hal tersebut akan memberikan dampak yang berarti di instansi tersebut.

Saran

Penulis memberikan saran sebagai bahan masukan sebagai berikut:

1. Kantor dalam hal ini Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung agar dapat lebih memperhatikan Beban Kerja para pegawainya, lebih menghargai lagi *Organization Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja para pegawai karena semua hal itu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dapat membantu tercapainya tujuan kantor dan menjamin keberlangsungan kantor itu sendiri.
2. Hasil temuan ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi untuk bahan evaluasi bagi pihak Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung. untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih secara keseluruhan.
3. Keterlibatan Kerja Pegawai merupakan keuntungan besar bagi kantor, maka dari itu kantor sebaiknya dapat menjaga Keterlibatan Kerja Pegawainya dan melakukan berbagai upaya agar Keterlibatan Kerja Pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E, Y., Sriwidodo, U., dan Suprayitno. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai PT Metropolitan Retailmart Solo Baru. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17 No. 1 Maret 2017. <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1642>. Akses tanggal 8 agustus 2019.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, P, M. dan Pristiyono. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlamban Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ecobisma* Vol 3 No. 2 Jun 2016. <https://ojs.stie-labuhanbatu.ac.id/index.php/COBI/article/view/54/44>. Akses tanggal 8 agustus 2019.
- Kimbal, F.F.M., Sendow, G.M., dan Adare, D.J. (2015). Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2 Juni 2015. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9285>. Akses tanggal 8 agustus 2019.
- Kusmulyono. (2013). *menciptakan kesempatan rakyat berusaha*. Bogor: Gramedia.
- Mangkunegara, A, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marciano, P.L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Manhattan: McGraw Hill.
- Muhammad, S, R., Adolfina., dan Lumintang, G. (2016). Pengaruhh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4

No.1 Maret 2016.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558>. Akses tanggal 8 agustus 2019.

- Munandar, S, C, U. (2012). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmianto. (2004). *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Putri, D, P., Musadieg, M, A., dan Sulisty, C, W. (2018). Pengaruh *Servant Leadership* dan *Organizational Citinzenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Auto2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58 No. 2 Mei 2018. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2425/2820>. Akses tanggal 8 agustus 2019.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, B. (2004). *Riset Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Utama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citinzenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

