



PENGARUH MOTIVATOR INSENTIF PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI PEMEDIASI

Ida Sanjaya Dewi[✉], S. Martono[✉]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima April 2015
Disetujui Mei 2015
Dipublikasikan Juni 2015

Keywords:

Job Satisfaction; Work Environment; Employee Performance; Organizational Citizenship Behavior.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung yang dimediasi perilaku kewargaan organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang sebanyak 168 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 17 karyawan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional, adanya pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan, dan perilaku kewargaan organisasional mampu memediasi hubungan kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of job satisfaction, work environment, and Organizational Citizenship Behavior on employee performance directly and indirectly that is mediated by Organizational Citizenship Behavior. The population in this study were all employees of PT Indonesian Knitting Factory Semarang is 168 employees. Samples used is 117 employees. The method of data collection by questionnaires. Data analysis using path analysis. The conclusion of this study are influence of job satisfaction and work environment on organizational citizenship behavior, the influence of organizational citizenship behavior on employee performance and organizational citizenship behavior mediate the relationship job satisfaction and work environment on employee performance.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: Sanjaya.dewi14@gmail.com, smartono157@gmail.com

ISSN 2252-6552

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Sudarmanto, 2009). Untuk mengembangkan sebuah organisasi menjadi lebih maju, organisasi harus menitikberatkan pada SDM yang dimiliki guna menjalankan fungsi organisasi dengan optimal, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi (Kurniasih, N, R, 2014)

Kinerja selalu menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi. organisasi yang efektif akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia (Sudarmanto, 2009).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi standar yang telah ditetapkan. Karyawan akan mampu memberikan peran terhadap organisasinya karena didorong oleh adanya rasa kepuasan kerja (Sukmawati dkk, 2011).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan (Handoko, 2001). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, memiliki memiliki konsep akan hasil, perlakuan dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antar karyawan dan atasan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi (Robbins dan Judge, 2007).

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan

memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan juga akan meningkat apabila karyawan memiliki perilaku kewargaan organisasional (Handayani, D, 2011).

Perilaku kewargaan organisasional (PKO) yang dilandasi dengan perilaku secara sukarela dan ingin berpartisipasi dan mendukung fungsi-fungsi organisasi dan yang mempunyai kepekaan yang tinggi untuk membantu rekan kerja sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena perilaku ini merupakan perilaku kerja sosial dengan bekerja tanpa mengharapkan pengakuan ataupun kompensasi dan pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang efektif bagi organisasi.

Kepuasan kerja merupakan predictor utama perilaku kewargaan organisasional (Foote and Tang, 2008). Begum (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku kewargaan organisasional), dari kajian hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian antara lingkungan kerja dan perilaku kewargaan organisasional telah dilakukan oleh Pattanaik dan Biswas (2005) dan Biswas (2006) yang menjelaskan bahwa untuk menciptakan suasana ramah dan menyenangkan dimana karyawan bisa memiliki identifikasi dengan organisasi dan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, dan menggambarkan persepsi individu mengenai lingkungan kerjanya berdasarkan pada pengalaman mereka sehari-hari. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional.

Beberapa penelitian juga mengarahkan perhatiannya pada kepuasan kerja sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Biswas and Varma (2011); Muslih (2012) dan Syauta dkk (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2013) yng hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan
 Penelitian-penelitian terdahulu juga telah banyak yang meneliti hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) dan Sofyan (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukkan hasil yang berbeda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

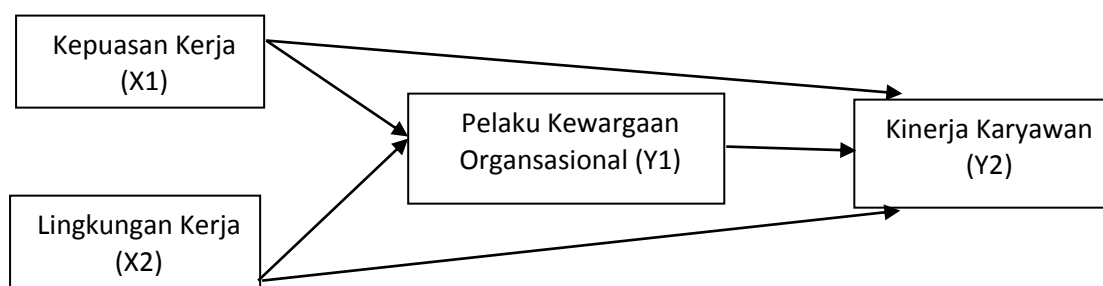
Penelitian yang dilakukan oleh Pattanaik dan Biswas (2005) mendapati bahwa perilaku kewargaan organisasional memiliki dampak positif terhadap kinerja dapat berpengaruh signifikan ketika melalui *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional). Hal ini memberi makna bahwa tanpa dukungan individu dan kinerja individu selanjutnya memiliki dampak positif terhadap efektifitas organisasi. dari hasil kajian peneliti terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₅ : Perilaku kewargaan organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dkk (2013) menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat berpengaruh signifikan ketika melalui *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional). Hal ini memberi makna bahwa tanpa dukungan perilaku kewargaan organisasional belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu dan teori diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₆ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional
 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional

H₇ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional



Gambar 1 : Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang yang berjumlah 168 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Slovin*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 117 karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X₁) yang meliputi 5 indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) yang meliputi 3 indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan tersedianya fasilitas bekerja. Variabel perilaku kewargaan organisasional (Y₁) yang meliputi 5 indikator yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* dan *Civic virtue*. Variabel Kinerja Karyawan (Y₂) yang meliputi 6 indikator yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, *interpersonal impact*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan analisis jalur.

Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji statistic diperlukan pengujian alat ukur penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS For Windows Versi 16.0*. Hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja, motivasi kerja *OCD*, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. (0.361) maka seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan **valid**.

Tabel 1 . Hasil Uji Validasi

Variabel		r- hitung	>	r- tabel	Ket.
Kepuasan Kerja (X₁)	KK1	0.923	>	0.361	Valid
	KK2	0.918	>	0.361	Valid
	KK3	0.919	>	0.361	Valid
	KK4	0.828	>	0.361	Valid
	KK5	0.747	>	0.361	Valid
	KK6	0.861	>	0.361	Valid
	KK7	0.851	>	0.361	Valid
	KK8	0.884	>	0.361	Valid
	KK9	0.853	>	0.361	Valid
	KK10	0.870	>	0.361	Valid
	KK11	0.823	>	0.361	Valid
	KK12	0.847	>	0.361	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)	LK1	0.777	>	0.361	Valid
	LK2	0.820	>	0.361	Valid
	LK3	0.789	>	0.361	Valid
	LK4	0.689	>	0.361	Valid
	LK5	0.803	>	0.361	Valid
	LK6	0.808	>	0.361	Valid
	LK7	0.827	>	0.361	Valid
	LK8	0.860	>	0.361	Valid
	LK9	0.779	>	0.361	Valid
PKO (Y₁)	OB1	0.772	>	0.361	Valid
	OB2	0.771	>	0.361	Valid
	OB3	0.774	>	0.361	Valid
	OB4	0.878	>	0.361	Valid
	OB5	0.744	>	0.361	Valid
	OB6	0.702	>	0.361	Valid
	OB7	0.722	>	0.361	Valid
	OB8	0.759	>	0.361	Valid
	OB9	0.725	>	0.361	Valid
	OB10	0.848	>	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y₂)	KJ1	0.504	>	0.361	Valid
	KJ2	0.703	>	0.361	Valid
	KJ3	0.700	>	0.361	Valid
	KJ4	0.765	>	0.361	Valid
	KJ5	0.588	>	0.361	Valid
	KJ6	0.643	>	0.361	Valid
	KJ7	0.905	>	0.361	Valid
	KJ8	0.735	>	0.361	Valid
	KJ9	0.846	>	0.361	Valid
	KJ10	0.731	>	0.361	Valid
	KJ11	0.475	>	0.361	Valid
	KJ12	0.820	>	0.361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2015

2. Uji Reabilitas

Pengukuran Reabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument tersebut **reliable**

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.972 > 0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.927 > 0.70	Reliabel
PKO	0.924 > 0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.906 > 0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2015

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban kuesioner terhadap 117 responden, terdapat terakhir dan masa kerja dalam dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Data Demografi Responden

	Karakteristik	L	P	Persentase
Umur	18 – 24 tahun	2	27	24.79
	25 – 31 tahun	15	41	47.86
	32 – 38 tahun	8	16	20.51
	39 – 44 tahun	3	5	6.84
Pendidikan terakhir	SMP	6	23	24.79
	SMA	21	60	69.23
	D3	0	4	3.42
	S1	1	2	2.56
Masa Kerja	< 1 Tahun	3	9	10.26
	1 – 2 Tahun	7	12	16.24
	3 – 4 Tahun	10	49	50.43
	> 4 Tahun	8	19	23.07

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Analisis Deskriptif

Tabel 4. Hasil analisis deskriptif

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Kepuasan kerja	72.16	Tinggi
2	Lingkungan kerja	72.94	Tinggi
3	PKO	69.80	Sedang
4	Kinerja karyawan	73.38	Tinggi

Uji Asumsi Klasik

Dalam asumsi klasik terdiri dari 3 pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Dalam pengujian suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametik Kolmogorov- Smirnov (K-S) dapat dilihat pada Tabel 5, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.509 dengan nilai Ayp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.958>0.05. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			117
Normal Parameters a,b	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.89791411
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.044
	Negative		-.087
Kolmogorov-Smirnov Z			.721
Asymp. Sig. (2-tailed)			.677

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2015

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 6, diperoleh nilai tolerance>0.1 dan nilai VIF<10, maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				
		Correlations			Collinearity Statistics	
	Model	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kepuasan kerja	.574	.360	.244	.750	1.334
	Lingkungan Kerja	.579	.202	.130	.606	1.649
	PKO	.710	.506	.371	.594	1.684

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang dipakai untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji glejser. Jika nilai signifikan di atas

0.05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Adapun nilai signifikansi uji glejser dapat dilihat dalam tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.648	1.272		2.868	.005
	Kepuasan Kerja	-.034	.020	-.185	-1.731	.086
	Lingkungan Kerja	.022	.040	.065	.548	.585
	PKO	-.004	.042	-.011	-.090	.928

a. Dependent Variable: AbRes

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial

Pada penelitian ini terdapat dua analisis regresi, analisis regresi 1 digunakan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan

lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional, dan analisis regresi 2 digunakan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan.

a. Analisis Regresi 1

Tabel 8. Uji parsial kepuasan dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.453	2.587		4.813	.000
	Kepuasan kerja	.126	.042	.240	2.989	.003
	Lingkungan kerja	.475	.077	.495	6.162	.000

a. Dependent Variable: Perilaku kewargaan organisasional

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pengujian pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y1) diperoleh t hitung sebesar 2.989 dengan probabilitas signifikansi $0.003 < 0.05$, maka H1 diterima. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan semakin terpenuhinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menumbuhkan perilaku kewargaan organisasional pada diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi yang ada, penerimaan gaji yang layak, hubungan, rekan kerja yang baik, dan pengawasan dari pimpinan.

Pengujian pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y1) diperoleh t hitung 6.162 dengan probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H2 diterima. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional pada diri karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dilihat dari suasana kerja, tersedianya fasilitas dalam bekerja, dan hubungan yang harmonis diantara para karyawannya.

b. Analisis Regresi 2

Tabel 9. Uji parsial kepuasan, lingkungan kerja dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.471	2.294		.000
	Kepuasan kerja	.145	.035	.281	.000
	Lingkungan kerja	.158	.072	.167	.030
	PKO	.472	.076	.481	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pengujian pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) diperoleh t hitung sebesar 4.098 dengan probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$, maka **H3 diterima**. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan semakin terpenuhinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi yang ada, penerimaan gaji yang layak, hubungan, rekan kerja yang baik, dan pengawasan dari pimpinan. Pengujian pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) diperoleh t hitung 2.193 dengan probabilitas signifikansi $0.030 < 0.05$, maka **H4 diterima**. Berdasarkan

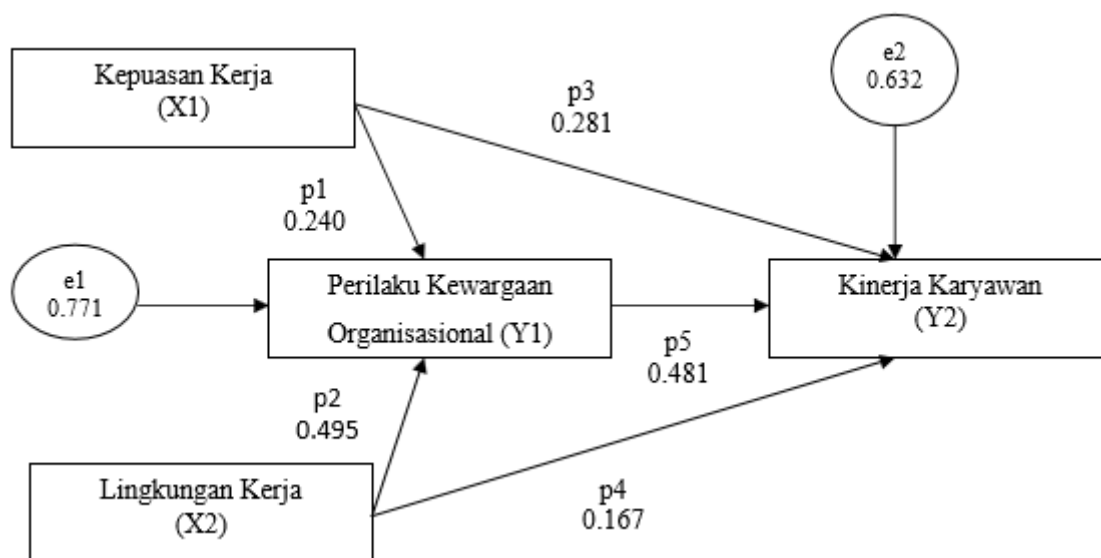
hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerjayang nyaman akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dilihat dari suasana kerja, tersedianya fasilitas dalam bekerja, dan hubungan yang harmonis diantara para karyawannya. Pengujian pengaruh perilaku kewargaan organisasional (Y1) pada kinerja karyawan (Y2) diperoleh t hitung 6.240 dengan probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$, maka **H5 diterima**. berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perilaku kewargaan organisasional pada diri karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perilaku kewargaan organisasional ini

terdiri dari *altruism civic virtue, conscientiousness, courtesy dan sportsmanship*

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis jalur (*Path Analysis*) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Hasil pengujian dari analisis ini menggunakan *SPSS versi 16.0 for windows*. Hasil perhitungan hubungan langsung, hubungan

tidak langsung dan total hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam gambar 2 dan tabel 10 berikut ini:



Gambar 2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 10. Pengaruh langsung, tidak langsung, dan total pengaruh

Variabel	Pengaruh			
	Langsung/Tidak Langsung	perilaku kewargaan organisasional	Kinerja Karyawan	Total Pengaruh
Kepuasan Kerja	Langsung	0,240	0,281	
	Tidak Langsung		0,115	
	Total			0,396
Lingkungan Kerja	Langsung	0,495	0,167	
	Tidak Langsung		0,238	
	Total			0,405
Perilaku kewargaan organisasional	Langsung		0,481	
	Tidak Langsung		-	
	Total			-

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional sebesar 0.396 lebih besar dari

pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.281, maka **H6 diterima**. hal ini berarti bahwa perilaku

kewargaan organisasional dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perilaku kewargaan organisasional memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT IKF Semarang manakala karyawan memiliki perilaku kewargaan organisasional yang tinggi. Karyawan dikatakan memiliki perilaku kewargaan organisasional apabila dalam diri karyawan memiliki perilaku *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship*. Tingginya perilaku

kewargaan organisasional dalam diri karyawan mengindikasikan bahwa karyawan telah merasa puas dalam pekerjaannya sehingga karyawan mampu bekerja secara kelompok dan membantu satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional sebesar 0.405 lebih besar dari pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.167, maka **H7 diterima**. Hal tersebut berarti bahwa perilaku kewargaan organisasional mampu memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perilaku kewargaan organisasional memediasi hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT IKF Semarang manakala karyawan memiliki perilaku kewargaan organisasional yang tinggi. Karyawan dikatakan memiliki perilaku kewargaan organisasional apabila dalam diri karyawan memiliki perilaku *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship*. Tingginya perilaku kewargaan organisasional dalam diri karyawan mengindikasikan bahwa lingkungan tempat bekerja telah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan dan fasilitas kerja yang ada telah terpenuhi untuk menunjang jalannya proses produksi. Dengan terpenuhinya kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat *kewargaan organisasional*, OCB pada diri karyawan akan tercipta pada saat suasana kerja, hubungan

diantara karyawannya, serta fasilitas kerja mendukung semua aktivitas pekerjaannya.

Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dalam perusahaan, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perilaku kewargaan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa adanya perilaku kewargaan organisasional yang meliputi *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship* dalam diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perilaku kewargaan memediasi hubungan antara kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi makna bahwa tanpa dukungan perilaku kewargaan organisasional belum mampu meningkatkan kinerja karyawan

Saran yang diberikan kepada pimpinan PT Indonesian Knitting Factory Semarang yaitu sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan, serta memberikan pengawasan kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vo. 9, No. 2
- Begum, N. 2009. The Relationship Between Social Power and Organizational Citizenship Behavior: The Meditational Role of Procedural Justice, Organizational Commitment, and Job Satisfaction In Context of A Private Commercial Bank In Bangladesh Independent University, Bangladesh.
- Biswas, S., dan Arup, V. 2007. Psychology Climate and Individual Performance in India: Test of a Mediated Model. *Employee relation* 29 No.6 pp.664-676

- Cho, Seonghee and Johanson, Misty M.2008. Organizational Citezenship Behavior and Employee Performance: A Moderating Effect Of Work Status in Restaurant Employees. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 32No. 3
- Crossman, Alf and Zaki, Bassem Abou.2003. Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Jurnal ofManagerial Psychology*. Vol. 18No. 4
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Foote, D.A. and Tang, L.T. 2008. Job satisfaction and perilaku kewargaan organisasional: does team commitment make a difference in self-directed teams?. *Management Decision*, Vol. 46 No. 6, pp. 933-47.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- , 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, D. 2011. Pengukuran Kinerja Organisasi dengan Pendekatan Balanced Scorecard pada RSUD Kabupaten Kebumen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2(1).
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Kurniasih, N. R. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadapkinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Management Analysis Journal*. 3 (1)
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan, Edisi 1. Yogyakarta: CV Ardi Ofsett
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muslih, Basthoumi. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang
- Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Universitas Brawijaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10, No.4
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalial: Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Paramita, Arina Ratna. 2008 Analisis Kontrak. *Tesis*. Semarang: Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Pattanaik, S., and Biswas,S. 2005. The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior Between Organizational Identification And Its Consequences, Paper.
- 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
- Rini, Dyah Puspita, Rusdarti, dan Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1
- Rivai, Veithzal 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: PT Indeks
- Robbin, Stephen P, dan Coulter Mary.2010. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. & Judge, T. 2007. *Organizational Behavior*. 12th edition. New York: Prentice Hall
- Sani, Achmad. 2013. *Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8 No. 15
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1 pp. 18-23
- Subiyanto, Ibnu. 2000. *Metodologi Penelitian Manajemen dan Akuntansi*. Edisi 3. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sukmawati, Armanu Thoyib, dan Surachman. 2013. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai mediator Pengaruh Kepuasan Kerja,

- Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11. No.4
- Sugiyono, 2008. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung:Alfabet
- Syauta, Jack Henry, et all. 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 1 No. 1, pp. 69-76
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen: teori Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Waileruny, Hulawa Theresia. 2014. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada PT Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *AGORA*. Vol. 2, No. 2
- Wexley, Kenneth dan Gary A. Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Person alia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Widodo, Tri. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, Vol. 3. No.5
- Yuwono, Susatyo, Kartika PS, dan Verry Ferdiana. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Seminar nasional dan call for paper hal. 444-451
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vo. 9, No. 2