



Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening *Organizational Citizenship Behavior*

Dedy Kurnianto^{a*}, Iqbal Kharisudin^b

^a Mahasiswa Jurusan Matematika, FMIPA, UNNES, Jl. Raya Sekaran Gunungpati, Semarang 50229, Indonesia

^b Dosen Jurusan Matematika, FMIPA, UNNES, Jl. Raya Sekaran Gunungpati, Semarang 50229, Indonesia

* Alamat Surel: dedykurnianto07@students.unnes.ac.id

Abstrak

Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan sumber daya manusia sangat diperlukan bagi keberlangsungannya dalam sebuah organisasi. Seperti kinerja karyawan yang harus diperhatikan, karena kinerja karyawan akan berpengaruh ke hasil pekerjaan yang dibeban kepada karyawan tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Pengujian pengaruh dari variabel tersebut dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur dua arah dengan menggunakan software RStudio. Dimana nantinya untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel independen tersebut. Dari hasil analisis didapatkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan besaran pengaruh secara bersama-sama sebesar 0,604. Untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, OCB, Kinerja Karyawan, Analisis Jalur, RStudio.

© 2022 Dipublikasikan oleh Jurusan Matematika, Universitas Negeri Semarang

1. Pendahuluan

Pada organisasi pemerintahan misalnya, perlunya sumber daya yang baik untuk menggerakkan roda organisasi tidaklah mudah, karena harus menyesuaikan kondisi dan keadaan yang sedang terjadi. Sumber daya tersebut yang dimaksud adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Sunarsi (2019) sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir yang ditentukan oleh lingkungannya serta termotivasi untuk memenuhi kebutuhan kepuasannya. Selain itu, menurut Susan (2019) sumber daya manusia merupakan individu aktif yang bekerja untuk memajukan organisasi dimana harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja yang baik. Tentunya suatu organisasi pemerintah perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan yang baik serta usaha untuk mengelola organisasi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syafrina (2017), kinerja merupakan capaian kerja dari karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan atau suatu organisasi (Sakban, Ifandi, and Rifanto 2019). Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu capaian kerja dari seorang karyawan yang berupa output hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut tentunya ada faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja karyawan tersebut. Jika seorang

To cite this article:

Kurnianto, D., Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening *Organizational Citizenship Behavior*. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika 5*, 740-751

karyawan bekerja pada kondisi ruangan yang kurang memadai, akan berpengaruh ke hasil kerja karyawan tersebut. Penelitian dari Siagian & Khair (2018) menjelaskan lingkungan kerja sebagai sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Dari lingkungan kerja cukup memadai membuat seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Andika (2019), motivasi dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mendorong dan mendukung manusia untuk melakukan suatu hal dalam bertindak yang membawa ke arah optimal. Selain itu, kepuasan kerja bagi seorang karyawan juga perlu diperhatikan karena akan berdampak pada kondisi dari seorang karyawan tersebut. Disisi lain motivasi kerja dapat meningkatkan moral karyawan, kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan, kinerja karyawan semakin meningkat, hasil pekerjaan yang didapatkan bisa maksimal dan berkualitas (Efendi *et al.*, 2019).

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja juga terdapat kepuasan kerja, disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Wicaksono & Gazali (2021) kepuasan kerja merupakan perasaan senang dari individu dalam rangka menyelesaikan tanggung jawab dan memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh hasil kerja yang penting bagi dirinya. Terdapat faktor dari disiplin kerja dari seorang karyawan. disiplin kerja menggambarkan perilaku dari karyawan tersebut. Dimana jika karyawan tersebut disiplin, maka pekerjaan yang dikerjakan selalu selesai tepat pada waktunya. menurut Saleh & Utomo (2018), menjelaskan disiplin kerja adalah proses untuk menumbuhkan perasaan seseorang dalam mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, yang dapat diketahui dari kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Selain itu ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana, karyawan tersebut mempunyai perilaku yang mempunyai sikap inisiatif untuk berkontribusi lebih di organisasi tersebut. Perilaku tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Basu *et al.*, (2017), OCB ini dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa saling membantu sesama karyawan untuk pengembangan organisasi dimana mengerjakan suatu pekerjaan diluar tanggungjawabnya.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil secara langsung ke objek observasi yaitu di Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan, dan Aser Daerah (BPPKAD) Kabupaten Rembang. Pengambilan data dilakukan secara *random sampling*, yang berarti semua responden karyawan di tempat tersebut dapat menjadi responden sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Setelah mendapatkan data tersebut kemudian dilakukan pengujian kuesioner dengan uji validitas data dan uji reliabilitas data. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui keakuratan data yang diambil dan juga pengukuran tersebut dapat diandalkan ataupun tidak.

Dari pernyataan tersebut, untuk mengetahui faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diperlukan metode statistika yang dapat mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Metode tersebut dinamakan analisis jalur. Analisis jalur merupakan analisis untuk menguji pengaruh variabel *intervening* dalam memediasi variabel independen terhadap dependen (Auliasari, 2020). Analisis jalur ini adalah pengembangan dari analisis regresi berganda, dimana dalam analisis jalur ini menggunakan pola pengaruh dengan anak panah searah menuju ke variabel dependen yang dituju. Untuk menganalisis hal tersebut dalam penelitian ini menggunakan software RStudio. Menurut Hui (2019) Software ini merupakan *Integrated Development Environment (IDE)* dalam R yang membantu untuk menuliskan kode program dengan mudah dan lebih produktif dengan kode editor, compiler serta debugger.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian peramalan lalu lintas web yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*?
3. Bagaimana Model analisis jalur yang terbentuk?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.
3. Untuk mengetahui model analisis jalur pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.

2. Metode

2.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Hermawan (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data diperoleh dapat berupa angka atau pernyataan yang dinilai, dan dianalisis menggunakan analisis statistika. Selain itu Duli (2019) menyampaikan penelitian kuantitatif merupakan proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang bersifat objektif untuk menyelesaikan masalah atau menguji hipotesis dalam mengembangkan prinsip umum. Berdasarkan hal tersebut, penelitian kuantitatif dapat disimpulkan sebagai metode penelitian yang bersifat objektif berupa data yang diolah serta dianalisis untuk menyelesaikan masalah.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan suatu objek penelitian yang berada pada wilayah tertentu yang berkaitan dengan penelitian. Pada penelitian ini populasi karyawan di BPPKAD berjumlah 99 karyawan. Untuk pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dengan pendekatan rumus slovin (Riyanto & Hatwawan, 2020).

Penghitungan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus slovin seperti dibawah ini:

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

dengan:

n : jumlah sampel

N : Total populasi

e : tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel.

Dari hasil penghitungan dengan rumus slovin tersebut didapatkan jumlah minimum sampel pada penelitian ini sebanyak 79 sampel dari 99 populasi yang ada.

2.3. Variabel Penelitian dan Operasional

Penelitian ini menggunakan enam variabel, dimana terdiri dari 4 independen yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Selain itu variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Selain itu ada variabel operasional yang digunakan sebagai petunjuk untuk mengetahui bagaimana variabel tersebut diukur sehingga peneliti dapat mengetahui baik atau buruknya pengukuran itu dapat digunakan. Pada variabel kinerja karyawan menggunakan ini indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini menurut penelitian dari Sundi (2015) dan Mangkunegara (2017) yaitu Kualitas dan Kuantitas kerja, tanggung jawab, disiplin dalam bekerja, inisiatif dan kreatif dan hubungan antar pekerja. Untuk variabel motivasi kerja indikator diambil dari Sastrohadwiryono (2013) dan Ivancevich & Matteson (2014) yaitu kerja keras, rekan kerja, penghargaan, tantangan dan tanggung jawab, pengembangan dan kesempatan. Pada variabel kepuasan kerja indikator kepuasan kerja dari Afandi (2018) dan Edison et., al (2018) antara lain pengawasan saat bekerja, promosi kerja, sistem kepemimpinan, kompetensi pekerjaan, gaji dan kondisi lingkungan.

Pada variabel lingkungan kerja, indikator yang digunakan berasal dari pernyataan Jain dan Kaur (2014) dan Sedarmayanti (2014) yaitu penerangan, ventilasi dan suhu, kebisingan, infrastruktur dan

interior, dan kelelahan. Untuk variabel disiplin kerja menggunakan indikator dari Sastrohadiwiryo (2013) dan Hasibuan (2014), antara lain ketepatan waktu, taat peraturan, etika yang baik, norma, dan tanggung jawab. Dan untuk variabel *Oganizational Citizenship Behavior*, indikator penelitian diambil dari Annisa (2014) dan Titisari (2014) yang berisi tentang *altruism, conscientiusness, sportmanship, courtesy, dan civiv virtue*.

2.4. Jenis dan pengumpulan data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer yang berupa pembagian kuesioner secara langsung kepada responden dan data sekunder yang didapatkan dari sumber lain secara tidak langsung untuk keperluan pendukung dari data primer. Pada proses pengumpulan data dilakukan secara langsung ke objek penelitian yaitu di kantor BPPKAD, namun karena terkendala karyawan yang beberapa masih *work from home*, maka kuesioner diberikan ke karyawan menggunakan google form agar dapat memudahkan peneliti dalam mendapatkan data dari karyawan tersebut.

Dalam pembuatan kuesioner, memerlukan pengukuran terhadap instrumen. Pengukuran tersebut menggunakan skala likert lima skala yang yang kemudian dimodifikasi menjadi empat skala seperti dibawah ini:

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)	3 = S (Setuju)
2 = TS (Tidak Setuju)	4 = SS (Sangat Setuju)

Menurut Rusmiani (2017), Hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala likert modifikasi empat poin dari (1) sangat tidak setuju sampai dengan (4) sangat setuju. Penggunaan skala likert modifikasi ini bertujuan untuk menghindari hasil yang bias dari kuesioner yang telah disebar. Modifikasi skala likert tersebut dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang ada pada skala lima poin dengan menghilangkan jawaban netral atau ragu-ragu. Alasan yang pertama karena jawaban netral termasuk kategori undecided yang memiliki sifat *multiinterpretable* yaitu jawaban yang mempunyai arti ganda. Kedua, jawaban netral menimbulkan responden cenderung memilih jawaban ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu dalam menentukan pendapatnya ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban di tengah maka informasi yang didapatkan dari responden akan cenderung kurang maksimal (Wahyudi & Ratna Sari 2019).

2.5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Menurut Rukajat (2018), uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu data pada instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar keakuratan dan ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur instrumen penelitian. Menurut Riyanto & Hatmawan (2020), pada perhitungan uji validitas dari sebuah instrumen penelitian dapat menggunakan rumus korelasi product moment atau korelasi pearson. Adapun rumusnya dapat dilihat seperti dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{j=1}^n x_{ij}y_{ij} - (\sum_{j=1}^n x_{ij})(\sum_{j=1}^n y_{ij})}{\sqrt{n \sum_{j=1}^n x_{ij}^2 - (\sum_{j=1}^n x_{ij})^2} \sqrt{n \sum_{j=1}^n y_{ij}^2 - (\sum_{j=1}^n y_{ij})^2}}$$

dengan

r_{xy} : koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

n : jumlah subjek penelitian

x_{ij} : jumlah skor butir

y_{ij} : jumlah skor total

x_{ij}^2 : jumlah kuadrat skor butir

y_{ij}^2 : jumlah kuadrat skor total.

Reliabelitas dapat diartikan sebagai suatu instrumen dapat diandalkan dan dapat dipercaya, dimana pada saat melakukan pengukuran beberapa kalipun dengan instrumen tersebut akan menghasilkan data yang tetap atau konsisten (Hermawan, 2018). Menurut Amanda et al., (2019), uji reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Rumus untuk mencari *Cronbach's alpha* (α) sebagai berikut (Ansori, 2020):

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

dengan:

r : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varian butir

σ^2 : varian total

Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai alpha. Kriteria pengambilan keputusan dari uji reliabilitas diatas adalah jika $\alpha > 0,7$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2016).

2.6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh menggunakan kuesioner akan diolah dengan menggunakan software RStudio. Selanjutnya akan dianalisis menggunakan analisis statistika yaitu analisis deskriptif, analisis asumsi klasik dan analisis jalur (*path analysis*) serta uji hipotesis.

2.6.1. Analisis Deskriptif dan Asumsi Klasik

Menurut Hui (2019), analisis deskriptif digunakan untuk meringkas data penelitian menggunakan statistik deskriptif, statistik inferensial dimana untuk menguji kumpulan data dan sampel, serta analisis regresi untuk mempelajari hubungan antara banyak variabel. Dalam penelitian ini sebelum melakukan analisis jalur, perlu memenuhi syarat-syarat dari asumsi klasik, seperti uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas (Bawono and Shina 2018).

2.6.2. Analisis Regresi Berganda

Menurut Nabawi (2019), Analisis regresi linear berganda merupakan analisis statistik untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Untuk regresi linear berganda terdiri dari dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Dalam analisis regresi berganda terdapat hasil output koefisien determinasi. Menurut Nabawi (2019), analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Selain itu Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi (R^2) diantar 0-1. Dimana nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat rendah. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat tinggi (Riyanto & Hatmawan, 2020).

2.6.3. Analisis Jalur

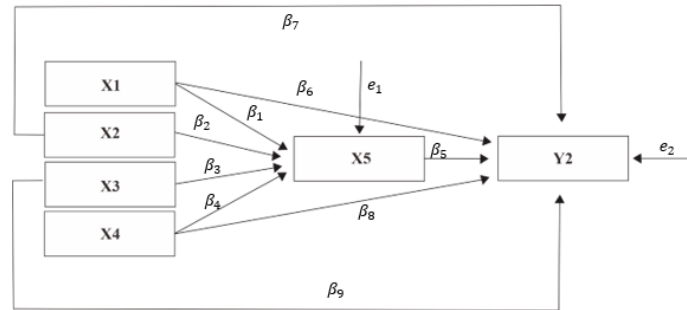
Teknik analisis jalur ini dikembangkan pertama oleh Sewal Wright pada tahun 1934. Analisis jalur ini merupakan pengembangan dari korelasi dan analisis regresi merupakan bentuk khususnya. Model ini juga dapat disebut *causal modeling* atau model sebab-akibat. Analisis jalur digunakan untuk menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa mengubah variabel-variabelnya (Pardede & Manurung, 2014). Menurut Widi (2018) analisis jalur merupakan analisis yang menghubungkan antara variabel independen, intervening dan dependen yang membentuk pola hubungan antar variabel ditunjukkan dengan anak panah dari variabel satu ke variabel yang lain.

Dalam analisis jalur didasarkan pada beberapa asumsi yang ada pada regresi linear berganda dan juga ada asumsi lainnya. Berikut beberapa asumsi dan prinsip yang perlu ada pada analisis jalur (Nayebi, 2020:60):

- Adanya prinsip linieritas (*linierity*) dan adivitas (*addivity*). Dimana linieritas berarti hubungan antar variabel bersifat linier dan adivitas berarti tidak ada efek-efek interaksi.
- Distribusi pada variabel terikat untuk masing-masing nilai variabel bebas harus berdistribusi normal.
- Pengamatan tidak tergantung satu sama lain
- Terdapat multikoloniaritas yang rendah. Multikoloniaritas disini mempunyai arti dua atau lebih variabel bebas (penyebab) mempunyai hubungan yang sangat tinggi.
- Adanya rekursivitas. Arah dari semua anak panah mempunyai satu arah dan tidak terjadi arah kembali ke awal (*looping*).

2.6.4. Skema Analisis Jalur

Pada analisis jalur, Langkah awalnya adalah membuat model dari analisis jalur menggunakan Model Rekrusif. Dimana pada penelitian ini menggunakan model persamaan dua jalur. Model analisis jalur adalah model rancangan analisis jalur berdasarkan konsep dari teori yang telah dipakai dimana untuk melihat pengaruh antar variabel. Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut dimana terdapat empat variabel independent dan satu variabel dependen serta variabel intervening atau variabel mediasi, dapat dibuat diagram analisis jalur seperti dibawah ini.



Gambar 1. Skema Analisis Jalur Dua Arah

Dari gambar Model Analisis Jalur Dua Jalur diatas dapat dibuat persamaan struktural seperti dibawah ini:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_2$$

2.6.5. Uji F dan Uji t

Menurut Kharisma et al. (2019), Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis untuk menentukan tafsiran parameter secara bersama yang artinya seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Selain itu uji t dalam pengujian hipotesis dapat disebut juga sebagai pengujian parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara individu atau parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Dari hasil pengambilan data menggunakan kuesioner, didapatkan sampel sebanyak 83 responden karyawan, dimana dari total tersebut tersebar di lima bidang yang ada di BPPKAD Kabupaten Rembang yaitu pada bidang Akuntansi sebanyak 9 responden, Bidang Aset sebanyak 13 responden, Kesekretariatan sebanyak 20 responden, Bidang Pendapatan sebanyak 20 responden dan Bidang Anggaran sebanyak 21 responden.

3.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

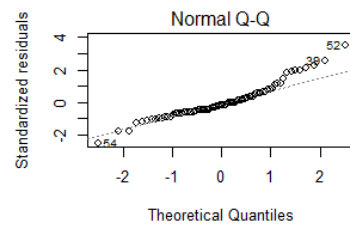
Setelah data didapatkan kemudian dilakukan olah data sebelum dilakukan pengukuran menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, dari keenam variabel, masing-masing variabel telah lolos uji validitas dan reliabilitas data kemudian selanjutnya dapat dilakukan pengujian lanjutan yaitu pengujian asumsi klasik.

3.1.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan karena merupakan salah satu syarat analisis jalur. Analisis asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

3.1.2.1 Uji Normalitas

Dari hasil analisis menggunakan software RStudio didapatkan output berupa grafik normalitas Q-Q plot seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2. Grafik Normalitas Q-Q Plot

Dari output grafik diatas dapat terlihat bahwa titik-titik hasil analisis data residual variabel independen dengan variabel dependen berada tidak jauh dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan H_0 diterima. Jadi, dapat disimpulkan data residual berasal dari populasi berdistribusi normal.

3.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ini dilakukan untuk menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat diantara beberapa variabel pre- diktor dalam sautu model regresi. Dimana jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

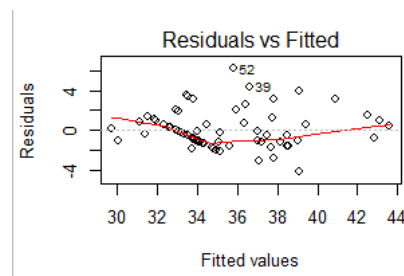
Tabel 1. Output Pengujian Multikolinearitas

Variabel	VIF
Motivasi Kerja	4,022
Lingkungan Kerja	2,399
Disiplin Kerja	3,23
Kepuasan Kerja	4,189
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2,524

Dari hasil output diatas dapat terlihat bahwa nilai VIF dari keseluruhan variabel kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk analisis menggunakan plot dapat melihat penyebaran titik-titik dari hasil pengamatan, jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas namun jika titik-titik tersebut tidak menyebar secara baik maka terjadi heteroskedastisitas. (Riyanto & Hatmawan, 2020). Hasil output uji heteroskedastisitas dapat dilihat seperti gambar dibawah ini:



Gambar 3. Output Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa jika scatterplot di atas titik-titiknya tidak mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang dan menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y di, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel independen.

3.1.2.4 Uji Autokorelasi

Uji asumsi klasik yang kedua adalah uji autokorelasi di mana dalam uji ini digunakan untuk menganalisis suatu model regresi linear terdapat korelasi antar residual pada periode tertentu sebelumnya (Bawono & Shina, 2018). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2. Output uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	P-value
1	2,168	0,7663

Dari Tabel Output Uji Autokorelasi, didapat nilai Durbin-Watson adalah 2,168, di mana nilai Durbin-Watson tersebut berada dalam interval antara nilai $dU (1,7728) < 2,168 < (4 - dU) 2,2272$. Artinya data tersebut tidak terjadi masalah autokorelasi pada model regresi.

3.1.3. Pengujian Hipotesis

Pada tahap pengujian hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial maupun secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen serta melihat besaran pengaruh variabel independent tersebut mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut.

3.1.3.1 Pengujian Besaran Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independent. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

	Rsquare
OCB	0,604
Kinerja_Karyawan	0,735

Dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,604 atau 60,4% terhadap variabel OCB dan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan OCB mempunyai pengaruh sebesar 0,735 atau 73,5% terhadap variabel kinerja karyawan.

3.1.3.2 Pengujian Signifikan Paramter Individu (uji t)

Pengujian secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. serta pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Pengujian parameter individual (uji t)

	Estimate	Std,Err	z-value	P(> z)	Std,lv	Std,all
OCB ~						
motvs_krj	0,059	0,093	0,309	0,456	0,059	0,062
kepsn_krj	-0,041	0,091	-0,313	0,524	-0,041	-0,044
lngkngn_k	0,238	0,086	3,986	0,000	0,238	0,272
dspln_krj	0,388	0,099	3,937	0,000	0,388	0,311
kinerja_karyawan ~						

OCB	0,307	0,075	5.906	0,000	0,307	0,368
motvs_krj	0,089	0,091	0,673	0,231	0,089	0,076
kepsn_krj	-0,004	0,09	-0,045	0,669	-0,004	-0,005
lngkngn_k	-0,071	0,064	-1.106	0,187	-0,071	-0,097
dspln_krj	0,278	0,073	3.791	0,000	0,278	0,267

Pada output kolom $Pr(> |z|)$ adalah hasil analisis untuk melihat pengaruh secara individual masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai variabel disiplin kerja (0,000) dan lingkungan kerja (0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk pengujian parameter pengaruh secara parsial dapat dilihat pada kolom kinerja karyawan dimana nilai variabel disiplin kerja (0,000) dan *Organizational Citizenship Behavior*(0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

3.1.3.3 Pengujian Signifikan Paramter Simultan (uji F)

Pengujian secara simultan ini digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

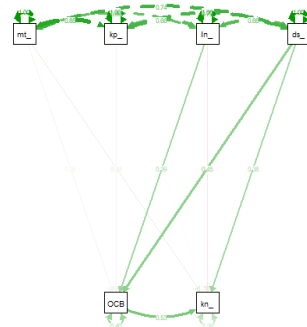
Tabel 5. Pengujian pengaruh secara simultan

Variabel Independen	F-statistics	Residual Standar Errorr	P-value
OCB	42,79	1,801	0,000
Kinerja_karyawan	29,73	2,622	0,000

Dari tabel diatas dari dua variabel independen didapatkan hasil nilai p-value sebesar 0,000. Dimana jika nilai p-value $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Serta pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

3.1.4. Pengujian Analisis Jalur

Pengujian analisis jalur dapat dilakukan dengan melihat koefisien jalur dari masing-masing variabel menuju variabel mediasi dan variabel independent. Hasil dari pengujian analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. Analisis Jalur

Dari hasil plot gambar analisis jalur diatas didapatkan bahwa garis berwarna hijau menandakan variabel tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Dimana terlihat variabel lingkungan kerja

dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan juga untuk variabel disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh	Mediasi	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Pengaruh Total
Mt -> OCB	-	0,062	-	0,062
Kep -> OCB	-	-0,044	-	-0,044
Lin -> OCB	-	0,391	-	0,391
dis -> OCB	-	0,448	-	0,448
OCB -> kn_		0,53	-	0,53
Mt -> kn_	OCB	0,11	0,033	0,143
Kep -> kn_	OCB	-0,005	-0,023	-0,028
Lin -> kn_	OCB	-0,097	0,207	0,110
dis -> kn_	OCB	0,385	0,237	0,622

Tabel 6. Rakapitulasi hasil pengujian analisis jalur

Dari hasil rekapitulasi diatas dapat ditentukan variabel mana yang mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel OCB. Dimana menurut Menurut Auliasari (2020), syarat variabel intervening dapat memediasi variabel independent untuk mempengaruhi variabel dependen adalah total pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung. Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa hanya variabel lingkungan kerja yang mempunyai nilai pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel OCB dapat memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel OCB tidak dapat memediasi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

Selain itu, pada tabel 4 diatas terdapat dua persamaan model struktural yang dapat dibuat seperti dibawah ini:

$$Y_1 = 0,059X1 - 0,041X2 + 0,238X3 + 0,388X4 + e_1$$

$$Y_1 = 0,089X1 - 0,004X2 - 0,071X3 + 0,278X4 + 0,307X5 + e_2$$

4. Simpulan

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel OCB namun variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung. Selain itu secara simultan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel OCB sebesar 0,604.

Pada analisis pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel OCB namun untuk variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui OCB.

Model analisis jalur yang terbentuk adalah model dengan dua persamaan struktural dimana model ini dapat mengindikasikan pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel OCB dan pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui OCB secara langsung maupun tidak langsung. Perasmaan structural yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,059X1 - 0,041X2 + 0,238X3 + 0,388X4 + e_1$$

$$Y_1 = 0,089X1 - 0,004X2 - 0,071X3 + 0,278X4 + 0,307X5 + e_2$$

Daftar Pustaka

- Amanda, Livia, Ferra Yanuar, and Dodi Devianto. 2019. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang." *Jurnal Matematika UNAND* 8(1): 179.
- Andika, Rindi, Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jurnal Manajemen Tools* 11(1): 1689–99.
- Ansori, M. (2020). Metode penelitian kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press.
- Auliasari, S. 2020. "Pengaruh Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada" UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA. <https://edoc.uui.ac.id/handle/123456789/23837>.
- Basu, Eeman, Rabindra Kumar Pradhan, and Hare Ram Tewari. 2017. "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries: The Mediating Role of Social Capital." *International Journal of Productivity and Performance Management* 66(6): 780–96.
- Bawono, Anton, and Ibnu Arya Fendha Shina. 2018. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) IAIN Salatiga *Ekonometrika Terapan Untuk Ekonomi Dan Bisnis Islam Aplikasi Dengan Eviews*. Salatiga: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) IAIN Salatiga.
- Efendi, Riyanto, Setyabudi Indartono, and Sukidjo Sukidjo. 2019. "The Relationship of Indonesia's Poverty Rate Based on Economic Growth, Health, and Education." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 6(2): 323.
- Ghozali, Imam. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3(1): 130–37.
- Hermawan, Hary. 2018. *Metode Kuantitatif Untuk Riset Bidang Kepariwisataaan*. Open Scienc Framework.
- Hui, Eric Goh Ming. 2019. *Learn R for Applied Statistics: With Data Visualizations, Regressions, and Statistics* *Learn R for Applied Statistics: With Data Visualizations, Regressions, and Statistics*. Singapore: Apress Media LLC.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1–8
- Kharisma, Maya, Sri Lestari Prasiliwati, and Eka Avianti Ayuningtyas. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 21(2): 135.
- Nayebi, Hooshang. 2020. *University of Tehran Science and Humanities Series Advanced Statistics for Testing Assumed Casual Relationships*. Switzerland: Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-54754-7>.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.
- Rusmiani, Ni Kadek Ayu. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Perilaku Belajar Pada Tingkat Pemahaman Akuntansi." *E-Jurnal Akuntansi Universitas* 20(2): 959–85.
- Sakban, Nurmal Ifandi, and Ridwan Rifanto. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2(1): 93–104.
- Saleh, Abdul Rahman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang." *Jurnal Among Makarti* 11(21): 28–50.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 59–70.
- Sunarsi, D. 2019. *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.
- Syafrina, Nova. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru." *Eko dan Bisnis* 4(8): 1–12.
- Wahyudi, Putu Hendra Putra, and Maria Mediatrix Ratna Sari. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Belajar Dan Kompetensi Dosen Terhadap Persepsi Prestasi Akademik Mahasiswa Akuntansi." *E-Jurnal Akuntansi* 29(3): 1083.
- Wicaksono, Teguh, and Muhammad Gazali. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening.” *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 5(1): 22.
- Widi, Rina Angesti. 2018. “Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan.” *Upajiwa Dewantara* 2(1): 22–38