



Tersedia online di
<https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas>

 <https://doi.org/10.35457/xxx>



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi Di kantor Kecamatan Bangkalan

Inengah Ayu Katri¹, Helmi Buyung Aulia Safrizal²,

1,Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

email: inengahayu116@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di kantor kabupaten Bangkalan. Penelitian ini memecahkan permasalahan yang ada di kantor kabupaten Bangkalan yakni kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang terkandung didalamnya harus memiliki kinerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, komitmen organisasi setiap karyawan harus ditingkatkan dan perlu dilakukan penyesuaian untuk mencapai tujuannya. Masalah eksistensial ini menyangkut pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi Pada perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan kinerja, serta uji perilaku kewargaan organisasi (OCB) dengan sebagai mediator dalam hubungan tempat kerja dan komitmen organisasi Pada kinerja Bangkalan. Staf kantor kecamatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Data tersebut diambil dari survey seluruh pegawai yang dilakukan oleh Kantor Pemerintah Kabupaten Bangkalan dengan total 150 pegawai dan sampel sebanyak 104 pegawai. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Pemodelan struktural menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan Pada perilaku kewargaan organisasi (OCB), lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif Pada perilaku kewargaan organisasi. (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif Pada kinerja karyawan, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi Pada kinerja karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja Pegawai*

Keywords: *Work Environment, Organizational, Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance.*

Style APA dalam mensitasi artikel ini:

Inengah Ayu Katri, Helmi Buyung Aulia Safrizal. (2023) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemediasi Di Kantor Kecamatan Bangkalan.*

Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi, Vol 15(1). 2023, 88-103

ABSTRACT

This research was conducted at the Bangkalan district office. This research solves the problems that exist in the Bangkalan district office, namely employee performance. The human resources contained therein must have good performance in order to achieve organizational goals. To achieve good performance, the organizational commitment of each employee must be increased and adjustments need to be made to achieve its goals. This existential problem concerns the influence of the work environment and organizational commitment to organizational citizenship behavior (OCB) and performance, as well as testing organizational citizenship behavior (OCB) as a mediator in workplace relations and organizational commitment to Bangkalan performance. District office staff. The method used in this research is quantitative research. The data was taken from a survey of all employees conducted by the Bangkalan Regency

Government Office with a total of 150 employees and a sample of 104 employees. Methods of data collection through the distribution of questionnaires. Structural modeling using the Partial Least Squares (PLS) method was used for data analysis. The results of this study indicate that the work environment and organizational commitment have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB), work environment and organizational commitment have a positive effect on organizational citizenship behavior. (OCB) has a significant and positive influence on employee performance, and organizational citizenship behavior (OCB) can mediate the relationship between the work environment and organizational commitment to employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam setiap organisasi ataupun perusahaan. Faktor manusia sangatlah memegang peranan penting dan menentukan, karena pada hakikatnya manusia sebagai sumber daya yang dipekerjakan di sebuah organisasi ialah sebagai pemikir, perencana dan penggerak untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Semua anggota organisasi merupakan aset berharga yang dapat dikembangkan. Tujuan yang dimiliki organisasi akan tercapai apabila terdapat sumber daya yang berkualitas dan tentunya didukung dengan sumber daya manusia yang andal dan mumpuni. Melihat tingkat berpengaruhnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin. Kinerja pasti ada pada setiap organisasi ataupun perusahaan karena kinerja merupakan ukuran atas kesuksesan yang dicapai oleh organisasi.

Setiap organisasi, baik itu instansi pemerintah, perusahaan, lembaga, maupun organisasi yang lain pasti akan menuntut semua pegawai, karyawan, atau anggotanya untuk selalu mengembangkan dan mengoptimalkan setiap usahanya agar hasil kinerja yang dicapainya dapat maksimal. Kinerja pegawai selalu menjadi perhatian instansi ketika kemampuan pegawai tidak diolah secara maksimal. Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi instansi, maka instansi akan melakukan segala upaya demi mengoptimalkan kemampuan pegawai untuk dapat memperoleh hasil kinerja yang maksimal. Kinerja organisasi secara tidak langsung merupakan akibat dari hasil kerja yang dicapai oleh setiap pribadi dari organisasi tersebut. Oleh sebab itu

kualitas Sumber Daya Manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia juga diperlukan dukungan dari perusahaan yang berupa sarana dan prasarana yang memadai hingga lingkungan kerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yakni dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Sebuah perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut sehingga nantinya akan mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai Pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen Pada organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif Pada organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan internal organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan (Nurjaya, 2021). Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik. Pernyataan ini didukung oleh (Feel *et al.*, 2018: 178), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan Pada kinerja karyawan, lingkungan kerja

dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi Pada kinerja karyawan. Menurut (Yusuf & Syarif, 2018:32), komitmen organisasi ialah sikap loyalitas karyawan Pada organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam 3 organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai Pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen Pada organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif Pada organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja. Pegawai akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal. Dapat di lihat dari hasil penelitian (Sapitri, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan Pada kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan komitmen organisasi yang baik dan sesuai, maka akan menumbuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan baron, mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Armstrong dan baron (Dina & Safrizal, 2022). Hal yang penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi dinas perdagangan kabupaten Bangkalan karena pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi,

sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Sementara itu, *Organizational Citizenship Behavior* tidak luput atas hubungannya dengan kinerja karyawan. OCB sangat erat kaitannya dengan tingkah laku yang ada di dalam diri seorang individu di lingkungan kerja yang timbul karena dasar inisiatif dan bersifat bebas. Sikap ekstra tersebut tercipta atas dasar individu berkontribusi melampaui perannya ditempat kerja dan memungkinkan untuk diberikan *reward* sesuai hasil kerjanya (Baihaqi & Saifudin, 2021)

Komitmen organisasi berpengaruh pada OCB. Hubungan antara tiga komponen dari komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Cina, peneliti menemukan bahwa komitmen organisasi afektif berpengaruh positif pada kinerja *in-role* dan OCB, sedangkan *Continuance Commitment* tidak ada pengaruhnya dengan kinerja inrole tetapi berpengaruh negatif pada OCB pegawai di Cina. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada OCB dan komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh negatif pada compliance. Hubungan antara OCB dengan hasil kerja dimediasi oleh komitmen organisasi afektif dan peran komitmen organisasi afektif sebagai mediator lebih kuat berpengaruh pada OCB individu daripada organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dimana disebutkan bahwa setiap instansi akan menuntut karyawan untuk bekerja optimal dengan pengaruh komitmen dan lingkungan kerja, maka peneliti mengambil judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja pegawai dengan *Organizational Citizhenship Behavior* (OCB) sebagai pemediasi sebagai topik penelitian**".

Rumusan Masalah.

- a) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai kecamatan Bangkalan?
- b) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai kecamatan Bangkalan?

- c) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai kecamatan Bangkalan?
- d) Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai kecamatan Bangkalan?
- e) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai kecamatan bangkalan?
- f) Apakah lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan pada kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai kecamatan Bangkalan?
- g) Apakah komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan pada kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai kecamatan Bangkalan?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis cara yang digunakan ialah jenis metode kuantitatif, Sugiyono, (2017: 8) Penelitian metode ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan perhitungan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat ditarik kesimpulan terbukti atau tidaknya hipotesis yang dirumuskan. Pada penelitian ini digunakan metode analisis jalur (*path analyst*) karena ada variabel intervening diantara variable independen dan dependen yang berpengaruh. Adapun objek penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Bangkalan, dengan jumlah populasi 104 karyawan. sumber data yang digunakan dalam penenlitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara dan menyebar kuesioner. sedangkan data sekunder diperoleh dari situs web, buku, dan jurnal. Teknis analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi

klasik, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi. Untuk menjawab hipotesis tersebut menggunakan uji t dan uji F.

HASIL

Tabel Koefisiensi Determinasi

Variable	R square
Kinerja pegawai (Y)	0.978
Organizational Citizenship Behavior	0.421

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-square variable kinerja pegawai 0,978 yang berarti 97,8% kinerja pegawai dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 2,2% dijelaskan oleh variable diluar penelitian.

Nilai R-square variable *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,421 yang berarti 42,1% *Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 57,9% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian.

Koefisiensi *Predictive Relevance* (Q^2)

Prediktif relevansi atau Q-Square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dari model dan estimasi parameternya. Model dapat dikatakan mempunyai relevansi prediksi yang baik jika $Q^2 > 0$. Berikut rumus Q-Square:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,978) \times (1 - 0,421)$$

$$Q^2 = 0,987$$

Kuantitas Q^2 memiliki nilai dengan kisaran $0 < Q^2 < 1$ dimana semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi total sebesar 0,987 artinya

bahwa model struktural yang terbentuk mampu menjelaskan sekitar 98,7% variansi data penelitian.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Antar Variabel

Nilai minimal *T-Statistics* untuk menilai signifikan atau tidaknya hubungan dari variabel laten satu dengan variabel laten lain tergantung dari nilai signifikansi yang digunakan. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai *T-Statistics* minimal sebesar 1,96. Selain itu pengujian hipotesis juga dapat menggunakan probabilitas, maka hipotesis diterima jika nilai *P-Values* < 0,05.

Pengaruh	Original Sample (O)	T-Statistics	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.954	73.024	0.000	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.324	3.072	0.002	Berpengaruh Signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0.065	3.508	0.000	Berpengaruh Signifikan
Komitmen Organisasi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.421	4.045	0.000	Berpengaruh Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja Pegawai	0.001	0.078	0.938	Tidak Berpengaruh

Sumber:

Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut.

Hipotesa pertama nilai *T-Statistics* hubungan variabel lingkungan kerja Pada kinerja pegawai sebesar 73.024 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Pada kinerja pegawai.

Hipotesa kedua nilai *T-Statistics* hubungan variabel lingkungan kerja Pada *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 3.072 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hipotesa ketiga nilai *T-Statistics* hubungan variabel komitmen organisasi Pada kinerja pegawai sebesar 3.508 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan Pada kinerja pegawai.

Hipotesa keempat nilai *T-Statistics* hubungan variabel komitmen organisasi Pada *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 4.045 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa koimtmn oragnisasi berpengaruh positif dan signifikan Pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Hipotesa kelima nilai *T-Statistics* hubungan variabel *Organizational Citizenship Behavior* Pada kinerja pegawai sebesar 0.078 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0.938 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Pada kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Analisis efek mediasi dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi dari motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan variabel eksogen Pada variabel endogen. Digunakan *T-Statistics* untuk menilai signifikan atau tidaknya hubungan dari variabel laten satu dengan variabel laten lain. Pada

tingkat signifikansi 5%, nilai *T-Statistics* minimal sebesar 1,96. Juga dapat menggunakan probabilitas, hipotesis diterima jika nilai *P-Values* < 0,05.

Pengaruh	Original Sample (O)	T-Statistics	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja → OCB → Kinerja pegawai	0	0.068	0.946	Tidak Memediasi
Komitmen organisasi → OCB → Kinerja pegawai	0.001	0.076	0.939	Tidak Memediasi

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada tabel di atas, diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja berpengaruh Pada kinerja pegawai nilai *T-Statistics* efek mediasi *Organizational Citizenship Behavior* pada pengaruh lingkungan kerja Pada kinerja pegawai sebesar 0.068 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0.946 lebih besar dari 0,05. Maka *Organizational Citizenship Behavior* tidak memediasi positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja Pada kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* sehingga tidak meningkatkan kinerja pegawai.

Pada tabel di atas, diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi Pada kinerja pegawai Nilai *T-Statistics* efek mediasi *Organizational Citizenship Behavior* pada pengaruh komitmen kerja Pada kinerja pegawai sebesar 0.076 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0.939 lebih besar dari 0,05. Maka *Organizational Citizenship Behavior* tidak memediasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasi Pada kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi Pada kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* tidak berbanding lurus.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Pada *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini ialah Berdasarkan hasil pengujian nilai *T-Statistics* hubungan variabel lingkungan kerja Pada *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 3.072 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Pada Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua **dalam** penelitian ini ialah Berdasarkan hasil pengujian nilai *T-Statistics* hubungan variabel komitmen organisasi Pada kinerja pegawai sebesar 3.508 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan Pada kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Pada Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini ialah berdasarkan hasil pengujian nilai *T-Statistics* hubungan variabel gaya kepemimpinan Pada motivasi kerja sebesar 73.024 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Pada kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) Pada Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini ialah berdasarkan hasil penelitian nilai *T-Statistics* hubungan variabel komitmen organisasi Pada kinerja pegawai sebesar 3.508 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan Pada kinerja pegawai.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Z) Pada Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kelima dalam penelitian ini ialah berdasarkan hasil penelitian nilai *T-Statistics* hubungan variabel *Organizational Citizenship Behavior* Pada kinerja pegawai sebesar 0.078 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0.938 lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh positif dan signifikan Pada kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Pada Kinerja Pegawai (Y) Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Hipotesis keenam dalam penelitian ini ialah berdasarkan hasil penelitian nilai *T-Statistics* efek mediasi *organizational citizenship behavior* pada pengaruh lingkungan kerja Pada kinerja karyawan sebesar 0.068 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0.946 lebih besar dari 0,05. Maka *organizational citizenship behavior* tidak memediasi positif dan tidak signifikan pengaruh lingkungan kerja Pada kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan dengan lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sehingga tidak meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Pada Kinerja Pegawai (Y) Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Hipotesis Ketujuh dalam penelitian ini ialah berdasakan hasil penelitian nilai *T-Statistics* efek mediasi *organizational citizenship behavior* pada pengaruh komitmen organisasi Pada kinerja pegawai sebesar 0.076 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0.939 lebih besar dari 0,05. Maka *organizational citizenship behavior* tidak memediasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasi Pada kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh bentuk komitmen organisasi Pada kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* tidak berbanding lurus.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Bangkalan serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi Pada kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* sebagai pemediasi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* kantor kecamatan Bangkalan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* kantor kecamatan Bangkalan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja kantor kecamatan Bangkalan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai kantor kecamatan Bangkalan.
5. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai kantor kecamatan Bangkalan.
6. Lingkungan kerja tidak memediasi positif dan signifikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* kantor kecamatan Bangkalan?
7. Komitmen organisasi tidak memediasi positif dan signifikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* kantor kecamatan Bangkalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Bowo Leksono, L. (2018). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) PADA KINERJA KARYAWAN. In *Photosynthetica* (Vol. 2, Issue 1).
- Ai'syah, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan melalui OCB sebagai Variabel Intervening di Perumda Air Minum kota Magelang. *Jurnal Business and Economics in Utilization of Modern Technologi*.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja

- Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10-22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Cahyani, R. anggung, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1-10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Chhabra, B., Mohanty, R. P., & Gupta, R. (2014). Mediating role of organisation commitment in the relationship between job satisfaction and organisational citizenship behaviour: a study of Indian IT professionals. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 9(4), 449. <https://doi.org/10.1504/ijicbm.2014.065193>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Irma Kusuma Fitri1*, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52-65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117-123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>

- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1-9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968-1977.
- Maretasari, Rina, Fitria, KhusnaBaihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10-22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Dina, E., & Safrizal, H. B. A. (2022). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Peran Keadilan Organisasi dalam Membangun Komitmen Organisasi untuk*. 2(3), 326-331.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- tul, Wardhana, A. (2022). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN LINGKUNGAN KERJA*. 2.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Parinding, R. G. (2017). Komitmen Afektif 2 “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.” *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88-107.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 1-14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rahmatia;Nugroho dan Julaeha. (2022). *PEGAWAI DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR*. 5(3), 474-483.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Pada Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 53(9), 1689-1699.
- Setiawan Alhasani, I., Suswati, E., & Budi Wahyono, dan G. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA PEGAWAI MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SEBAGAI MEDIASI. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*