

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PEGAWAI BPPSDMP
KEMENTERIAN PERTANIAN**

M. Farhan Qian Al Ghozy
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
2010111128@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PPSDMP Kementerian Pertanian. Sampel penelitian ini berjumlah 70 responden yang merupakan pegawai Kantor Pusat BPPSDMP Kementerian Pertanian dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (3) komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (4) komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, (5) komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A
MEDIATING VARIABLE OF EMPLOYEES OF BPPSDMP
MINISTRY OF AGRICULTURE**

Abstract

This research is a quantitative study aimed at investigating the influence of work motivation and work environment on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediating variable at the Center for Agricultural Human Resource Development and Empowerment (PPSDMP) under the Ministry of Agriculture. The sample of this study consists of 70 respondents who are employees of the Central Office of BPPSDMP at the Ministry of Agriculture, selected using the simple random sampling method. The data analysis technique is Structural Equation

Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The research findings indicate that (1) work motivation has a positive and significant impact on organizational citizenship behavior, (2) the work environment has a positive and significant impact on organizational citizenship behavior, (3) organizational commitment has a positive and significant impact on organizational citizenship behavior, (4) organizational commitment positively and significantly mediates the influence of work motivation on organizational citizenship behavior, and (5) organizational commitment positively and significantly mediates the influence of the work environment on organizational citizenship behavior.

Keywords: *work motivation, work environment, organizational commitment, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting pada setiap kegiatan yang bertujuan untuk mencapai target organisasi. Untuk mewujudkan kesuksesan organisasi, maka dibutuhkan pegawai yang mau melakukan sesuatu yang lebih dari tugas formalnya. Kondisi ini nantinya akan mendorong kinerja pegawai menjadi lebih tinggi dari apa yang diharapkan. Organisasi lebih menyukai pegawai yang dapat melakukan *extra role* atau melakukan sesuatu yang lebih dari tanggung jawabnya karena akan lebih mudah meraih target yang telah ditetapkan. Peran tambahan yang dimaksud mencakup kinerja pegawai di luar permintaan resmi organisasi tanpa mengharapkan imbalan. Keberadaan perilaku pegawai di luar kewajiban pekerjaan (*extra role behavior*) ini dapat meningkatkan efektivitas fungsi suatu organisasi (Anwar, 2022).

Permasalahan yang kerap ditemukan adalah rendahnya tingkat OCB yang terjadi di berbagai organisasi, salah satunya BPPSDMP Kementerian Pertanian yang merupakan objek penelitian peneliti. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan fenomena rendahnya OCB dalam lingkungan BPPSDMP Kementerian Pertanian, seperti pada penelitian Anwar (2022) mencatat bahwa hanya sedikit pegawai yang menunjukkan inisiatif untuk melibatkan diri dalam tugas di luar lingkup formal mereka. Hal semacam juga terdapat pada penelitian Permana yang meneliti Lembaga pelatihan dibawah koordinasi BPPSDMP Kementerian Pertanian. Banyaknya Tenaga Harian Lepas (THL) membuat OCB semakin sulit untuk diwujudkan. Gaji yang dianggap kurang dan ketidakpastian status hingga minimnya kesejahteraan dalam hal fasilitas perlindungan kesehatan maupun perhatian pemerintah menjadikan para pegawai bekerja hanya sesuai dengan apa yang menjadi tugasnya. Hal ini menjadikan efektivitas dan kesuksesan organisasi kurang didukung dengan keberadaan mereka (Permana, 2019).

Untuk memastikan temuan penelitian tersebut, maka dilakukan pra survei terhadap 15 pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian. Adapun hasil dari pra survei tersebut disajikan melalui Tabel 1 berikut ini.

Table 1. Hasil Pra Survei OCB Pada Pegawai

No	Instrumen	Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Total
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Pegawai Mengikuti berbagai kegiatan	6	40%	4	27%	5	33%	15
2	Menolong rekan kerja	8	53%	3	20%	4	27%	15
3	Tidak pernah mengeluh akan tugas dan kebijakan organisasi	6	40%	6	40%	3	20%	15
Persentase		44,3%		29%		26,7%		

Sumber: Hasil Pra Survei Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian. Data diolah, 2023

Mengacu tabel 1 diatas, terlihat melalui data pra survei yang dilakukan kepada 15 responden pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian, diperoleh hasil yang menunjukkan pegawainya belum memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Kondisi ini dapat dilihat dari instrumen OCB yang dijadikan acuan pra survei menunjukkan jawaban setuju tidak melebihi 50% atau sebanyak atau sebanyak 26,7% dari 15 responden. Adanya permasalahan OCB dalam lingkup BPPSDMP Kementerian Pertanian membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut lagi. OCB merupakan aspek yang penting karena erat kaitannya dengan output kinerja atau kontribusi pegawai. Penelitian mengenai OCB telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya dengan melibatkan variabel penelitian yang beragam, penelitian tersebut akan menggunakan variabel dependennya yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja dan variabel mediasi nya yaitu komitmen organisasi. Motivasi kerja menjadi aspek krusial yang memerlukan perhatian dari manajemen organisasi agar setiap pegawai mampu memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi. Saputra et al., (2021) mengungkapkan bahwa dengan adanya motivasi, pegawai bisa menunjukkan semangat lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Motivasi kerja dijelaskan sebagai kondisi yang menciptakan dorongan pada individu untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap OCB (Maulana et al., 2022; Saputra et al., 2021; Susilo & Muhardono, 2021). Hal tersebut menyiratkan semakin besar motivasi kerja yang diperoleh maka pegawai akan semakin sering menunjukkan OCB. Selain itu beberapa temuan juga menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh pada komitmen organisasi (Asi et al., 2021; Oupen et al., 2020; Sinambela, 2021). Adapun hasil pra survei mengenai motivasi kerja pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian adalah sebagai berikut.

Table 2. Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No	Instrumen	Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Total
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Mengejar prestasi	8	53%	1	7%	6	40%	15
2	Mengejar pengakuan dari atasan/organisasi	5	33%	3	20%	7	47%	15
3	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	7	47%	2	13%	6	40%	15
Persentase		44,3%		13,3%		42,4%		

Sumber: Hasil Pra Survei Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian. Data diolah, 2023

Mengacu tabel 2 diatas, terlihat melalui data pra survei yang dilakukan kepada 15 responden pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian, diperoleh hasil yang menunjukkan pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Kondisi tersebut bisa dilihat dari ketiga instrumen yang digunakan pra survei menunjukkan jawaban setuju tidak melebihi 50% atau sebanyak 42,4% dari 15 responden. Adanya permasalahan motivasi kerja dalam lingkup BPPSDMP Kementerian Pertanian membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut lagi. Motivasi kerja merupakan aspek yang penting karena erat kaitannya dengan output kinerja atau lingkungan kerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap OCB (Maulana et al., 2022; Susilo & Muhardono, 2021). Hal tersebut menunjukkan semakin baik dan kondusif lingkungan kerjanya maka pegawai semakin sering menunjukkan OCB. Selain itu, beberapa hasil penelitian mengunjukkan jika lingkungan kerja juga berpengaruh pada komitmen organisasi (Asi et al., 2021; Gunawan & Ardana, 2020; Putra & Mardikaningsih, 2021). Untuk memastikan temuan penelitian tersebut, maka dilakukan pra survei terhadap 15 pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian. Adapun hasil dari pra survei tersebut disajikan melalui Tabel 3 berikut ini.

Table 3. Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Instrumen	Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Total
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Pencahayaan yang cukup	5	33%	3	20%	7	47%	15
2	Sirkulasi udara yang baik	7	47%	2	13%	6	40%	15
3	Hubungan dan perlakuan antar pegawai berjalan dengan baik	9	60%	2	13%	4	27%	15
Persentase		46,7%		15,3%		38%		

Sumber: Hasil Pra Survei Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian. Data diolah, 2023

Mengacu pada tabel 3 diatas, terlihat melalui data pra survei yang dilakukan kepada 15 responden pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih menganggap lingkungan kerjanya belum kondusif. Kondisi ini dapat dilihat dari ketiga instrumen yang digunakan pra survei menunjukkan jawaban setuju tidak melebihi 50% atau sebanyak 38% dari 15 responden. Lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan pada pegawai. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi sekitar pegawai selama bekerja, termasuk aspek fisik dan non-fisik yang didapatkan secara langsung dan tidak langsung yang bisa mempengaruhi individu dan tugas yang diberikan. Suasana kerja yang mendukung cenderung memberikan rasa yang aman dan mendorong pegawai demi mencapai kinerja optimal. Ini juga mencakup interaksi antar pegawai, termasuk hubungan antar rekan kerja dan relasi atasan-bawahan, serta aspek fisik tempat kerja (Sulistiyani, 2021). Apabila pegawai merasa puas dengan suasana kerja di sekitarnya, mereka dapat menjalankan tugas dengan efisien dan merasakan kenyamanan di tempat kerja. Menurut Dewi (Mahardika & Wibawa, 2019) pegawai yang menunjukkan komitmen organisasional adalah mereka yang secara aktif terlibat dalam kegiatan organisasi dan berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Adanya komitmen terhadap organisasi mendorong kesetiaan pegawai dan kinerja yang baik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap OCB (Mahardika & Wibawa, 2019). Untuk memastikan temuan penelitian tersebut, maka dilakukan pra survei terhadap 15 pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian. Adapun hasil dari pra survei tersebut disajikan melalui Tabel 4 berikut ini.

Table 4. Hasil Pra Survei Komitmen Organisasi

No	Instrumen	Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Total
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Bangga menjadi bagian dari organisasi	6	40%	1	7%	8	53%	15
2	Kenyamanan dalam bekerja	4	27%	5	33%	6	40%	15
3	Keinginan bekerja untuk waktu lama	7	46%	4	27%	4	27%	15
Persentase		37,7%		22,3%		40%		

Sumber: Hasil Pra Survei Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian. Data diolah, 2023

Mengacu tabel 4 diatas, bisa dilihat melalui data pra survei yang dilakukan kepada 15 responden pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian, diperoleh hasil sebagian dari pegawai belum memiliki rasa komitmen organisai yang tinggi. Kondisi ini dapat dilihat dari ketiga instrumen yang digunakan pra survei menunjukkan jawaban setuju tidak melebihi 50% atau sebanyak 40% dari 15 responden. Terdapat beberapa penelitian terdahulu dengan topik serupa, tetapi peneliti menemukan adanya perbedaan hasil penelitian. Beberapa penelitian menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh pada OCB (Maulana et al., 2022; Saputra et al.,

2021; Susilo & Muhardono, 2021). Akan tetapi penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh pada OCB (Kurnianto & Kharisudin, 2022). Beberapa penelitian menjelaskan jika lingkungan kerja berpengaruh pada OCB (Maulana et al., 2022; Susilo & Muhardono, 2021) dan komitmen organisasi berpengaruh pada OCB (Mahardika & Wibawa, 2019). Namun penelitian lainnya menemukan hasil jika komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada OCB (Priyandini et al., 2020).

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Organizational Citizenship Behavior

OCB merupakan tindakan sukarela dari individu yang tidak diwajibkan pada setiap pekerjaan formal, tetapi dapat meningkatkan kinerja efektif organisasi (Robbins, 2008, hlm. 354). Menurut Spector dalam (Qomariah, 2020, hlm. 117) mendefinisikan OCB sebagai tindakan yang berada di luar lingkup tugas formal pekerjaan namun memberikan manfaat bagi organisasi. Perilaku tersebut mencerminkan manfaat tambahan dari pegawai yang merupakan contoh sikap yang mendukung kesejahteraan sosial yang bersifat positif, konstruktif, serta menolong dengan makna yang signifikan.

Motivasi Kerja

Motivasi menyangkut aspek penting dalam manajemen yang berkaitan dengan tindakan manusia. Orang-orang yang mempunyai motivasi yang baik cenderung mencapai kinerja yang maksimal karena mereka bersedia untuk melakukan tindakan tambahan secara sukarela, melampaui ekspektasi yang ada (Armstrong & Taylor, 2020, hlm. 247). Menurut Danim dalam (Agustini, 2019, hlm. 31) menyatakan motivasi kerja pegawai merupakan dorongan internal yang timbul dalam tiap individu guna mencapai tujuan maupun suatu keuntungan dalam konteks lingkungan kerja maupun kehidupan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan memegang peran signifikan dalam kesuksesan organisasi yang mana tidak dapat disangkal bahwa lingkungan memiliki kemampuan untuk membentuk kinerja yang sukses. Menurut (Sedarmayanti, 2009, hlm. 21) lingkungan kerja mencakup semua peralatan, material, situasi sekitar, cara kerja, dan Peraturan baik secara individu maupun kelompok yang ditemui oleh seseorang saat bekerja. Menurut (Anam, 2018, hlm. 46) lingkungan kerja merupakan faktor di sekitar pegawai yang berdampak pada perasaan keamanan, kenyamanan, dan kepuasan individu untuk menuntaskan pekerjaan yang diberikan.

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah faktor dalam mendorong seseorang untuk dengan tekad kuat, kerja keras, berkorban, dan bertanggung jawab untuk menggapai tujuan pribadi dan tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mathis &

Jackson, 2006, hlm. 151) komitmen organisasi merupakan sejauh mana pegawai percaya dengan menerima sasaran dari organisasi serta ingin tetap berada di dalamnya. Menurut (Luthans, 2006, hlm. 175) komitmen organisasi diartikan sebagai determinasi yang kokoh untuk tetap menjadi komponen dari organisasi, kemauan guna bekerja keras sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan sebagai keyakinan serta penerimaan kepada sasaran dan prinsip dari organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan kajian literatur terkait teori-teori yang berkaitan motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Maka, berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, hipotesis atau dugaan bisa dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H2 : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior H3 : Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H4 : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi Komitmen Organisasi

H5 : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi Komitmen Organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

Area secara keseluruhan mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi dan kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan (Sugiyono, 2013, hlm. 80). Menurut definisi populasi, maka pada penelitian ini peneliti memiliki populasi yaitu pegawai kantor pusat BPPSDMP Kementerian Pertanian yaitu berjumlah 233 orang. Sedangkan untuk penentuan sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Riyanto & Hatmawan, 2020, hlm. 12-13) dan didapatkan 70 responden yang merupakan pegawai Kantor Pusat BPPSDMP Kementerian Pertanian. Peneliti menerapkan teknik random sampling dengan metode simple random sampling. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Berdasarkan strukturnya, data kuantitatif dapat diproses atau dianalisis dengan menggunakan metode perhitungan matematika atau teknik statistik (Siyoto & Sodik, 2015, hlm. 68-69). Data ini bisa berasal dari observasi langsung, penyebaran kuesioner, dan data yang diolah menggunakan analisis statistik. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, variabel terikat, dan variabel mediasi yang diukur dengan menggunakan skala likert. Pengukuran variabel *organizational citizenship behavior* memiliki 5 indikator, motivasi kerja memiliki 5 indikator, lingkungan kerja memiliki 2 indikator, dan komitmen organisasi memiliki 3 indikator.

Analisis data adalah serangkaian tindakan yang melibatkan pemeriksaan, pengelompokan, pengaturan, dan pemanfaatan data agar kejadian tersebut memiliki nilai dalam konteks akademik, sosial, atau ilmiah (Siyoto & Sodik, 2015, hlm. 109). Metode analisis data yang diterapkan pada penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Setiawan (2023, hlm.5) menjelaskan bahwa software SMART digunakan untuk menganalisis data yang melibatkan hubungan antara dua variabel atau bahkan lebih, termasuk variabel laten dan berbagai faktor yang berkontribusi pada peristiwa tertentu. Penelitian juga menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2015, hlm. 207), analisis statistik deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul dengan cara memberikan deskripsi atau gambaran data sesuai dengan apa adanya, tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara keseluruhan. Sedangkan, menurut Sugiyono (2015, hlm. 209) statistik inferensial merupakan metode statistik yang diterapkan untuk menganalisis data sampel dengan tujuan untuk menggeneralisasi hasilnya kepada seluruh populasi. Penggunaan statistik ini sesuai ketika sampel diambil dari populasi yang terdefinisi dengan jelas dan proses pengambilan sampel dilakukan secara acak. Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) dan Pengujian Variabel Mediasi

Pada penelitian ini, uji signifikansi parsial ini dilakukan dalam rangka melihat seberapa besar pengaruh dari motivasi kerja terhadap OCB, lingkungan kerja terhadap OCB, komitmen organisasi terhadap OCB, motivasi kerja terhadap OCB yang dimediasi komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap OCB yang dimediasi komitmen organisasi. Pengujian variabel mediasi dilakukan untuk membuktikan bagaimana pengaruh tidak langsung yaitu komitmen organisasi antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji-t dengan bantuan aplikasi *smartPLS*:

Table 5. Hasil Uji-t

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> OCB	0.273	2.355	0.019
Lingkungan Kerja -> OCB	0.311	3.200	0.001
Komitmen Organisasi -> OCB	0.420	5.741	0.000
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi -> OCB	0.235	2.741	0.006
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi -> OCB	0.166	2.613	0.009

Sumber: Data diolah (2023)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi *smartPLS* motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} 2.355 > t_{tabel} 1.668$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0.019 < 0.05$, artinya variabel motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, berdasarkan uji statistik motivasi kerja memberikan hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* yang dibuktikan dengan nilai dari *original sample* yang menunjukkan nilai (+) 0.273. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliati (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi *smartPLS* lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} 3.200 > t_{tabel} 1.668$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0.001 < 0.05$, yang berarti variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, berdasarkan uji statistik lingkungan kerja memberikan hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menunjukkan nilai (+) 0.311. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Susilo & Muhardono (2021) yang menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai yang akan meningkatkan OCB perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi *smartPLS* komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} 5.741 > t_{tabel} 1.668$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, berdasarkan uji statistik komitmen organisasi memberikan hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menunjukkan nilai (+) 0.420. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan Winarsih & Riyanto (2020) yang menjelaskan bahwa ketika seorang pegawai merasa organisasi sudah menjadi rumah mereka, maka akan meningkatkan hubungan baik pegawai dengan rekan kerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi *smartPLS* motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} 2.741 > t_{tabel} 1.668$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0.006 < 0.05$, yang berarti variabel komitmen organisasi berhasil memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, berdasarkan uji statistik motivasi kerja memberikan hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menunjukkan nilai (+) 0.235. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dan memiliki arti bahwa motivasi kerja berbanding lurus terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi, dimana jika motivasi kerja meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat dan membuat *organizational citizenship behavior* juga mengalami peningkatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi *smartPLS* lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} 2.613 > t_{tabel} 1.668$ dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar $0.009 < 0.05$, yang berarti variabel komitmen organisasi berhasil memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, berdasarkan uji statistik lingkungan kerja memberikan hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menunjukkan nilai (+) 0.166. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dan memiliki arti bahwa lingkungan kerja berbanding lurus terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi, dimana jika lingkungan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat dan membuat *organizational citizenship behavior* juga mengalami peningkatan.

KESIMPULAN

Pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada BPPSDMP Kementerian Pertanian. Analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada BPPSDMP Kementerian Pertanian. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada BPPSDMP Kementerian Pertanian. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada BPPSDMP

Kementerian Pertanian. Terakhir, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dinyatakan berhasil mempengaruhi variabel independen yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependen organizational citizenship behavior pada pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. In *KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan* (Vol. 2, Issue September).
- Anwar, D. C. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Subbidang Kelembagaan dan Ketenagakerjaan Penyuluhan Kementerian Pertanian. 1*, 1–11.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition. In *Human Resource Management*.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Gunawan, I., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Organizational *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional ...*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Luthans. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi* (Issue November).
- Mahardika, I., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 380. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>
- Maulana, A., Fadhillah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65–75. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10607>
- Oupen, S. M., Agung, A., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Permana, R. (2019). Pengaruh Percieved Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Job Satisfaction pada Tenaga Harian Lepas di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian Ciawi Bogor. *Jurnal AgroSainTa: Widyaiswara Mandiri Membangun Bangsa*, 3(2), 103–114. <https://doi.org/10.51589/ags.v3i2.19>
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2),

- 153–162. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi* (Issue November).
- Riyanto, & Hatmawan. (2020). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. 1*, 12–13.
- Robbins. (2008). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 85–92.
- Setiawan, S. (2023). *ANALISA PARSIAL MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL Dengan Software SMART-PLS. 3*, 1–112.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 118.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TENAGA PENDIDIK Dwi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 35–40.