

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

Pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit

Oleh:

Hasrudy Tanjung ^{*1}, Irwan Syari Tanjung², Tasya yulinda³

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

hasruditanjung@umsu.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work environment and organizational citizenship behavior on employee performance through motivation. Respondents of this study were employees of the Palm Oil Research Center (PPKS) Medan. The sampling technique used is random sampling technique. The sample in this study was 60 employees. This research uses primary data. Data collection techniques use stand lists such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (smartPLS). The results of path analysis show that work environment, organizational citizenship behavior, and motivation have an influence on each other. In this case, it means that the work environment, organizational citizenship behavior that is applied is effective.

Keyword : *Work Environment, Organizational Citizenship Behavior, Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Jufrizen, 2016). Kinerja dapat dipengaruhi faktor motivasi kerja, motivasi merupakan sikap dan perilaku yang mempengaruhi suatu individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2015). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan Karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019). Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi harus memperhatikan, mengarahkan dan memotivasi pegawainya untuk menaikkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yg tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi persoalan tentang sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia sebagai tantangan tersendiri bagi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

suatu perusahaan. apabila pegawai yang ada di organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana yang ada disekitarnya, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2004).

Selanjutnya *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilahirkan oleh individu yang dengan kesadarannya sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang memberikan manfaat bagi orang lain dan organisasi. Dimana individu tersebut rela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay et al., 2022). Keberhasilan kinerja karyawan dapat diukur melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan. Motivasi juga menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, Motivasi adalah semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Arianty et al., 2016) Motivasi yang diharapkan dari karyawan adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sulistiyani & Rosidah, 2009).

Adapun fenomena yang terjadi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan berdasarkan observasi awal penulis yaitu pada kinerja karyawan, dimana masih kurangnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya selain itu kurangnya kerjasama antar karyawan. Selanjutnya dimana para karyawan bekerja bukan hanya berdasarkan perintah atasan namun juga mengikuti prosedur kerja yang ada di perusahaan atau instansi tersebut yang dimaksud berupa pekerjaan yang bukan tugas dari pekerjaannya. Selain itu lingkungan kerja yang masih kurang optimal, terutama sisi lokasi parkir yang terlalu belakang dan banyaknya sampah daun, toilet umum yang masih kurang dari segi fasilitas yaitu tidak adanya tisu dan sabun cuci tangan, kantin yang masih kurang dari bangku dan makanannya, kurangnya lemari penyimpanan berkas maka adanya berkas yang tidak rapi. Selanjutnya pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga para karyawan merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Lalu disiplin kerja yang masih kurang optimal, terutama dalam melaksanakan pekerjaan dimana para karyawan masih banyak berada di kantin pada waktu jam kerja.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

(Jufrizen & Noor, 2021) Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Lingkungan Kerja

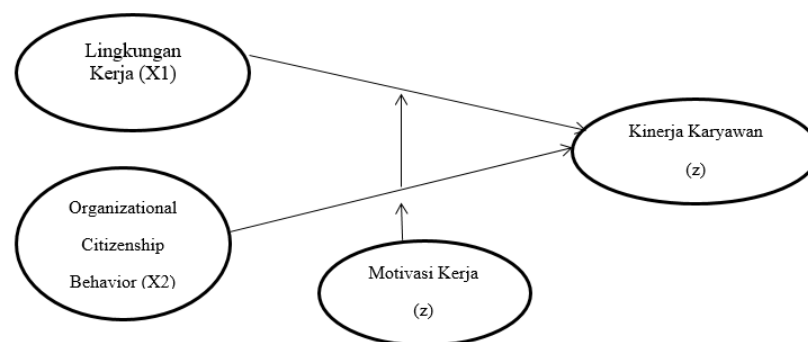
Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan lingkungan kerja adalah sebuah bentuk bobot atau derajat internal organisasi yang terjadi dan berlangsung secara berkelanjutan yang efeknya dirasakan oleh seluruh anggota organisasi.

Organization Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra-peran (role-extra) artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan atau kewajibannya. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga mencakup perilaku yang dilakukan tanpa paksaan seperti member bantuan pada karyawan baru, tidak istirahat atau cuti jika tidak diperlukan dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun diluar pekerjaannya (Basri, 2020)

Motivasi Kerja

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Sutrisno, 2010a) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi sangat penting karena pimpinan harus membagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik (Efry et al., 2019). Selain itu dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian akan lebih mudah dan terarah, sehingga akan berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Adapun dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan sistematika penelitian yang dijelaskan melalui gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena ada data yang bisa dijadikan dasar untuk membuat informasi yang lebih terukur. Penelitian kuantitatif tidak menantang hubungan antara peneliti dan subjek penelitian, karena hasil penelitian lebih bergantung pada alat yang digunakan dan variabel yang diukur dan digunakan sebagai pengganti ikatan yang erat dan emosional antara peneliti dan subjek yang diteliti (Suliyanto, 2017) Penelitian merupakan suatu kegiatan yang menelaah pada suatu problem atau masalah dengan menggunakan suatu metode ilmiah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Pada Bagian P-3 dan Bidang Usaha yang beralamat JL. Bridgjend Katamso No.51, Medan Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada diPusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Cabang Medan yang berjumlah 100 orang. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah sebesar 59 orang atau digenapkan menjadi 60 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN → *Heading Level 1 (12 pts)*

Hasil Penelitian

1. Analisis Data

a. Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasilpengujiannya:

1). *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.11. *Outer Loading*

	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Organizational Citizenship Behavior
KK1	0,871			
KK2	0,802			
KK3	0,785			
KK4	0,897			
KK5	0,829			
KK6	0,702			
KK7	0,774			
KK8	0,771			
LK1		0,730		
LK10		0,737		
LK11		0,777		
LK12		0,756		
LK2		0,729		
LK3		0,715		
LK4		0,777		

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

LK5		0,849		
LK6		0,764		
LK7		0,763		
LK8		0,858		
LK9		0,788		
MK1			0,841	
MK10			0,701	
MK11			0,731	
MK12			0,756	
MK13			0,771	
MK14			0,769	
MK15			0,719	
MK16			0,707	
MK2			0,745	
MK3			0,793	
MK4			0,805	
MK5			0,797	
MK6			0,703	
MK7			0,798	
MK8			0,758	
MK9			0,789	
OCB1				0,771
OCB10				0,713
OCB2				0,763
OCB3				0,731
OCB4				0,772
OCB5				0,730
OCB6				0,720
OCB7				0,731
OCB8				0,725
OCB9				0,737

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

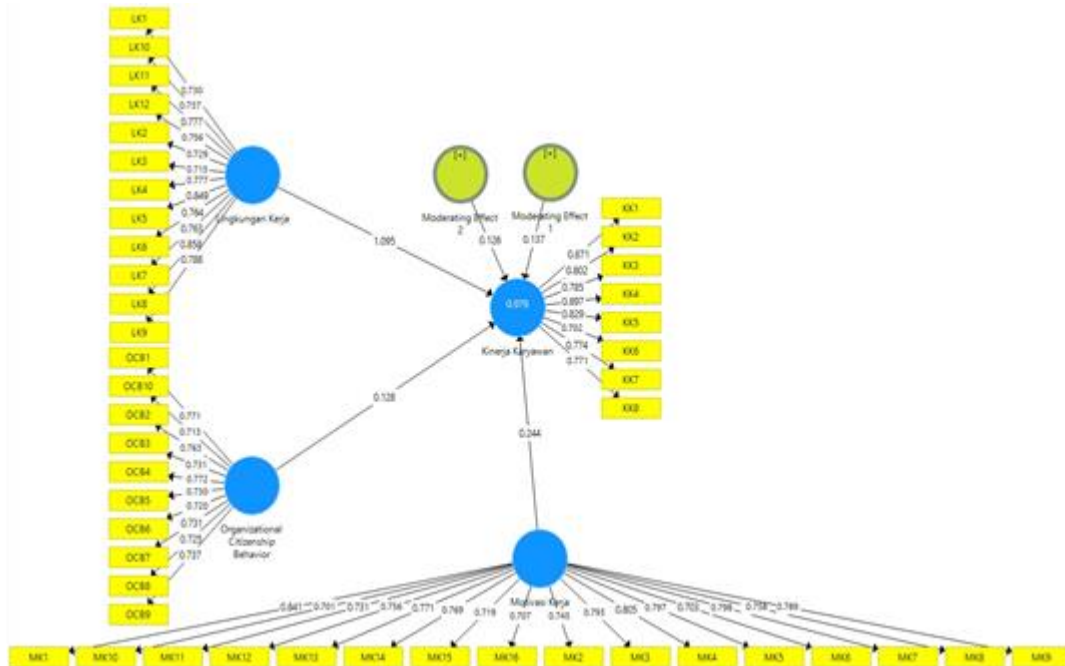
JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

2). Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.12. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,601
Lingkungan Kerja	0,574
Motivasi Kerja	0,503
Organizational Citizenship Behavior	0,544

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

3). Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

Tabel 4.13. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0,901
Lingkungan Kerja	0,892
Motivasi Kerja	0,872
Organizational Citizenship Behavior	0,865

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4). Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.14. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0,922
Lingkungan Kerja	0,911
Motivasi Kerja	0,898
Organizational Citizenship Behavior	0,855

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,53. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik

b. Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

1) *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) $= 0.75$ → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) $= 0.50$ → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) $= 0.25$ → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,979	0,977

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* Tabel 4.15 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* = 0.977 Artinya kemampuan variabel X yaitu lingkungan kerjadan *organizational citizenship behavior* dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 97,7% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

2) *F-Square*

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai= 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadapendogen

Tabel 4.16. *F-Square*

	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja	10,271			
Motivasi Kerja	0,639			
Organizational Citizenship Behavior	0,163			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai= 10,271, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (*organizational citizenship behavior*) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai= 0,163, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,639, maka efek yang besar dari variabel moderator terhadap endogen.

2. Pengujian Hipotesis

a. Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	1,250	1,230	0,076	16,366	0,000
Moderating Effect 1 -> Kinerja Karyawan	-0,155	-0,131	0,062	2,480	0,013
Moderating Effect 2 -> Kinerja Karyawan	0,139	0,112	0,065	2,152	0,032

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

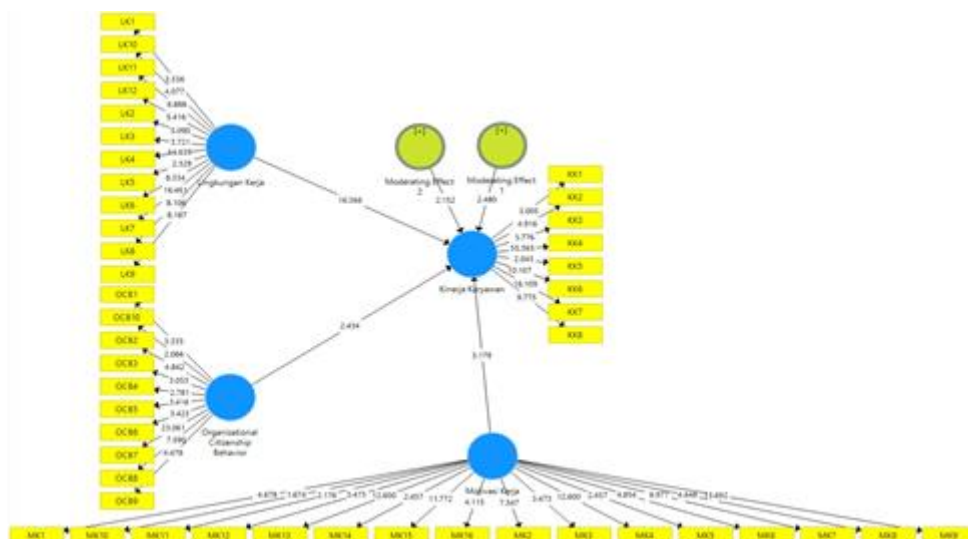
Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,181	-0,178	0,057	3,179	0,002
Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Karyawan	-0,155	-0,133	0,064	2,434	0,015

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 16,366$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,434$ dan $P-Value = 0.015 < 0.05$ artinya, pengaruh X (*organizational citizenship behavior*) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Y dimoderasi Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,480$ dan $P-Value = 0.013 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) dimoderasi Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Y dimoderasi Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,152$ dan $P-Value = 0,032 < 0.05$ artinya, pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) dimoderasi Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan.



JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect) Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

b. Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.18. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	1,250	1,230	0,076	16,366	0,000
Moderating Effect 1 -> Kinerja Karyawan	-0,155	-0,131	0,062	2,480	0,013
Moderating Effect 2 -> Kinerja Karyawan	0,139	0,112	0,065	2,152	0,032
Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Karyawan	-0,155	-0,133	0,064	2,434	0,015

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulandarinilaipengaruh totalpadatabeldi atasadalah:

- 1) Total effect untuk hubungan X1(lingkungan kerja) danY (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 16,366dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) Total effect untuk hubungan X2 (organizational citizenship behavior) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,434 dengan $P-Values$ $0.015 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) Total effect untuk hubungan X1(lingkungan kerja) danY (kinerja karyawan) dimoderasiZ(motivasi kerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,480dengan $P-Values$ $0.013 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) Total effect untuk hubungan X2 (lingkungan kerja)danY (kinerja karyawan) dimoderasi Z(kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,152dengan $P-Values$ $0,032 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

Diskusi

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, X1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 16,366$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi & Fani, 2019) (Bahagia et al., 2018), (Siagian & Khair, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Siagian & Bahri, 2019) (Handayani & Raihanah, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, X2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

=2,434 dan P -Values 0.015 dengan taraf signifikan $0.015 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen et al., 2020), (Farisi, Prayogi, et al., 2021), (Jufrizen & Noor, 2021). (Farisi, Kalsum, et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik, maka kinerja organisasi tersebut akan lebih baik dari organisasi lainnya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawandimoderasimotivasi kerja, X_1 terhadap Y dimoderasi Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,480$ dan P -Values 0,013 dengan taraf signifikan $0,013 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawandimoderasimotivasi kerja. Hal ini berarti variabel moderasi (motivasi kerja) menjadi moderator antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Moulana et al., 2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawandimoderasimotivasi kerja, X_2 terhadap Y dimoderasi Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,152$ dan P -Values 0,032 dengan taraf signifikan $0,032 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawandimoderasimotivasi kerja. Hal ini berarti variabel moderasi (motivasi kerja) menjadi moderator antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan.

OCB didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi (Sadeghi et al., 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anna, 2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja berpengaruh signifikan dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mendorong dan mendukung manusia untuk melakukan suatu hal dalam bertindak yang membawa ke arah optimal. Hasil Penelitian ini mendukung pendapat beberapa ahli sebelumnya (Spitnullzer et al., 2008) yang menyatakan bahwa karena OCB perilaku atas dasar diskresi seseorang, maka lebih banyak dipengaruhi oleh kepribadian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 60 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
2. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi kerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
4. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi kerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* (ke-1). Zanafa Publishing.
- Anna, S. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, XIX.
- Arianty, N. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Arianty, N., Bahagia, R. L., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–107.
- Basri, H. (2020). Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng-Jakarta Pusat. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 42–52.
- Daulay, R., Christina, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar on Islam Studies*, 3(1), 236–242.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwanda, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670.
- Efry, K., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfromance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0*, 69–81.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an Intervening Variabel At the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 1(2), 257–268.
- Gultom, D. k. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara. *Jurnal Manajemen*, 14(02), 176–184.
- Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero))*. Deepublish.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

- Handayani, S., & Raihanah, D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 3(1), 236–242.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hutahayan, B., Astuti, E., Siti, Raharjo, K., & Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero))*.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M, E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Nasution, A. H. (2021). Peran Mediasi Workplace Spiritually Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 246–258.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Jufrizen, & Ramadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Metodologi Penelitian bisnis, konsep dan aplikasi: Sukses Menulis Skripsi*. UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 195–205.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Revisi). PT. Raja Grafindo.
- Marjaya, J., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan a. Yani, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Muhdar, M. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Manajemen & Ekonomi Syariah)*,

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

1(1), 9–25.

- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima). Ghalia.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Prasetyo, A. P., Farisi, S., & Salwa, H. (2017). Perceived Work-Life Interface and Organizational Citizenship Behavior: Are Job Satisfaction and Employees in Indonesia. *International Journal Human Resources Studies*, 7(22), 122.
- Puteh, F., & Ong, M. H. (2017). Quantitative Data Analysis: Choosing Between SPSS, PLS and Amos in Social Science Research. *International Interdisciplinary of Scientific Research*, 3(1), 14–25.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen*. Erlangga.
- Sadeghi, G., Ahmadi, M., & Yazdi, M. T. (2016). The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Market Orientation in Organizations. (Case Study: Agricultural Jihad Organization of Mazadaran Province). *Problems and Perspectives in Management*, 14(3), 372–379.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 419–428.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister*, 1, 131–144.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4565–4574.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-3-.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 59–70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Spitnullzer, M., Dyne, L. V., & Illes, R. (2008). *Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension of it's Nomological Network*.
- Sugianinggrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 4 No 3 2023 hal 296-310

- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PTGSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: (membangun organisasi unggul di era perubahan)* (Anna). Refika Aditama.
- Sulistiyani, T. A., & Rosidah, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun organisasi unggul di era perubahan)*. Refika Aditama.
- Suliyanto, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. *Injournal of Mathematics and Mathematics Education*, 6(2).
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Services.
- Sutrisno, E. (2010a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2010b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Syaripuddin. (2011). No Title. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Tobing, I. (2008). Teknik Estimasi Ukuran Populasi suatu Spesies Primata. *Visvitalis*, 01(1), 43–52.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 31–44.
- Wekkes, I. S. (2019). *Metode Penelitian Social*. In Group Penerbit: CV. Adi Karya Mandiri.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok* (Vol. 2). Cakrawala.
- Wirawan, W. (2017). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*.