

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) MUKOMUKO**

Susila Aniska¹, Yulasmi², Vicky Brama Kumbara³

University of Upi YPTK Padang^{1,2,3}

aniskasusila@gmail.com, yulasmi@upiyptk.ac.id, vickybrama@upiyptk.ac.id

Received: 13-01-2025

Revised: 18-01-2025

Approved: 25-01-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 104 pegawai tetap. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan dan studi pustaka. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5 serta Cronbach's Alpha di atas 0,7. Uji model struktural menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai R^2 sebesar 62,5%. Namun, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih rendah, dengan nilai R^2 sebesar 6,8%, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi terkait disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai, SEM-PLS

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu Perusahaan (Septiana et al., 2023). Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan (Umami, 2021). Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya (Fajrin, 2020).

Menurut Herry Kurniawan (2022) Kinerja pegawai Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi

akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Komitmen organisasi merupakan bentuk rasa tanggung jawab kita dan juga loyalitas yang kita berikan kepada perusahaan atau organisasi tempat kita bekerja (et al., 2018).

Menurut (Herawati et al., 2022) bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi (Taufik, 2013)v. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi (Ajheng Mulamukti A. Pratiwi et al., 2020). Oleh karena itu komitmen organisasi ini harus di terapkan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bakal membuat pegawai semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya. Menurut Novriansya et al (2022) Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu maver yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi kerja terhadap pegawai merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. Motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong diri seseorang untuk mencapai cita-citanya sehingga motivasi merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. motivasi kerja adalah suatu keadaan dan perasaan seseorang yang mendukung perilaku manusia dengan diarahkan supaya mau bekerja keras dan giat serta antusias dalam mencapai tujuan yang optimal.

Tabel 1.
Data Capaian Indikator Kerja Kantor Dinas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target	Pencapaian
1	Meningkatnya tata kelola kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Meningkatnya kualitas manajemen pemerintahan daerah serta sarana dan prasarana	B	B
2	Meningkatnya Nilai Investasi	Jumlah target realisasi investasi PMDN	Rp 430 Milyar	Rp 1.242.069.900.000,00
3	Meningkatnya nilai PMA	Jumlah target realisasi investasi PMA	\$1550	\$13.850.300,00
4	Meningkatnya kepuasan masyarakat dalam Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	76,35%	82,816%

Sumber : Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Dan Tenaga Kerja

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa capaian indikator kinerja di atas dapat kita lihat ada beberapa target yang teralisasi dengan baik dengan mencapai target 100%. mungkin hal ini bisa disebabkan oleh beberapa pengaruh dari salah satu aspek yang menunjang kinerja pegawai tersebut yang salah satunya yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja karena motivasi itu sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sedangkan aspek selanjutnya lingkungan kerja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan karna dengan baiknya lingkungan kerja yang ada dapat membuat karyawan nyaman dan rileks dalam bekerja. Berdasarkan fenomena di atas sejalan dengan penelitian terdahulu.

Komitmen organisasi dan kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menunjang efektivitas suatu instansi pemerintahan, termasuk di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah motivasi kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi. Di sisi lain, kinerja pegawai sebagai indikator keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Lebih lanjut, komitmen organisasi dapat menjadi faktor mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, menurut metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan adalah penelitian yang didasarkan pada peninjauan langsung dilapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melakukan wawancara, pengamatan, mengajukan pertanyaan dan kombinasi. Penelitian perpustakaan adalah data yang diperoleh melalui study Pustaka yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti untuk mendapatkan landasan teoritis.

Objek penelitian adalah Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko Jalan Imam Bonjol Komplek Perkantoran Pemdakab. Mukomuko. Adapun fungsi dari pendekatan penelitian adalah untuk mengetahui tentang pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Mukomuko Jalan Imam Bonjol Komplek Perkantoran Pemdakab. Mukomuko. Populasi adalah kelompok apa yang akan dikenakan atau ditetapkan dalam penelitian. Artinya populasi merupakan suatu kelompok yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko yang berjumlah 104 dari seluruh pegawai yang ada hanya mengambil sampel pegawai tetap. Menurut (Usmiar & Utomo, 2020) Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah

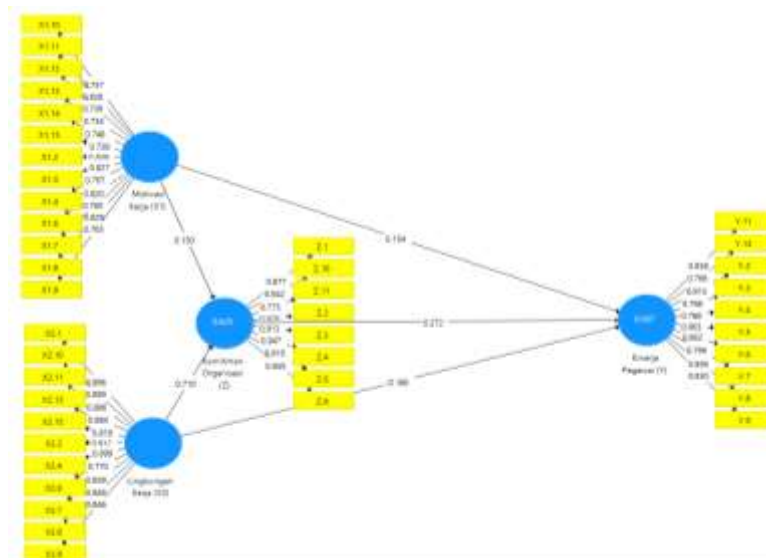
tertentu dan sebagainya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2021).

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Mukomuko yang berjumlah 104 orang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *Grand teori* dalam penelitian ini adalah manajemen.proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian setiap sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. *Middle range theory* yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan reproduksi SDM untuk tujuan individu, organisasi dan masyarakat tercapai. *Applied theory* yang digunakan adalah komitmen organisasi, ialah adanya keinginan karyawan untuk menerima normanorma yang diterapkan pada perusahaan. Komitmen juga mencerminkan adanya kesetiaan serta tinggkat kedekatan karyawan terhadap perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent validity Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa Pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji Validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 Dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk setiap indikator konstruks. Indikator dianggap mempunyai reabilitas baik jika memiliki nilai diatas 0,7.



Gambar 1. Hasil *Outer Loading*

Pada gambar 1 berdasarkan pada tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan sudah mempunyai nilai outer loading > 0,5 yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dari indikator-indikator tersebut dapat disertakan pada analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara kosntruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstrak hasil uji menggunakan smart PLS 3.0.

Tabel 2.

Nilai Average Variance Extracted (AVE)	
Variabel	AVE
Motivasi Kerja (X1)	0,606
Lingkungan Kerja (X2)	0,749
Kinerja Pegawai (Y)	0,700
Komitmen Organisasi (Z)	0,798

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

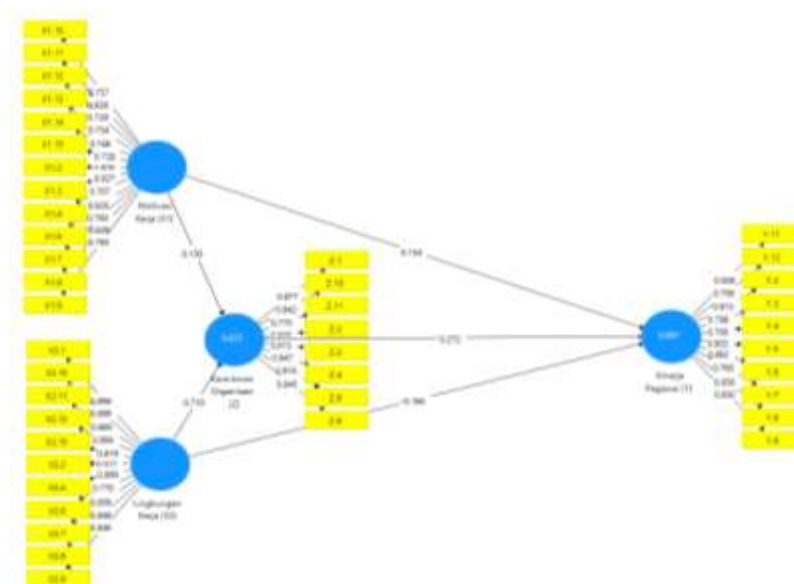
Cronbach'sAlpha. Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 3.

Tabel 3.
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,947	0,952	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,966	0,970	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,947	0,954	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi (Z)	0,963	0,969	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan *output SmartPLS* pada tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliabel*.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 2. *Structural/Inner Model*

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R² hasil uji menggunakan smart PLS 3.0.

Tabel 4.
Evaluasi Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,068	0,040
Komitmen Organisasi (Z)	0,625	0,618

Pada table 4 terlihat nilai R² konstruk Komitmen Organisasi sebesar 0,625 atau sebesar 62,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,068 atau sebesar 6,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 93,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*,

yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5.

Tabel 5.

Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Motivasi Kerja => Komitmen Organisasi	0,150	0,157	0,076	1,968	0,050
Lingkungan Kerja => Komitmen Organisasi	0,710	0,702	0,073	9,695	0,000
Motivasi Kerja => Kinerja Pegawai	0,157	0,154	0,163	0,962	0,336
Lingkungan Kerja => Kinerja Pegawai	-0,191	-0,204	0,158	1,210	0,227
Komitmen Organisasi => Kinerja Pegawai	0,274	0,275	0,125	2,188	0,029

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.16 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan pengaruh konstruk Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6.

Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Motivasi Kerja => Komitmen Organisasi => Kinerja Pegawai	0,041	0,043	0,029	1,432	0,153
Lingkungan Kerja => Komitmen Organisasi => Kinerja Pegawai	0,194	0,193	0,094	2,071	0,039

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu 0,150 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,050 kecil dari alpha 5% yaitu $0,050 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,968 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $1,968 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Mukomuko. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Oupen & Yudana, 2020), Dimana hasil

penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada perusahaan maka akan meningkat pula komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu 0,710 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari α 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 9,695 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik $> t$ -tabel atau $9,695 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Minggu et al., 2019), Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan kepada perusahaan maka akan meningkat pula komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,157 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,336 besar dari α 5% yaitu $0,336 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 0,962 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik $< t$ -tabel atau $0,962 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **ditolak**. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Beno & Irawan, 2019), Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada perusahaan maka akan menurun pula kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,191 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,227 besar dari α 5% yaitu $0,227 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 1,210 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik $< t$ -tabel atau $1,210 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu

Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Jodie Firjatullah et al., 2023), Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah lingkungan kerja yang diberikan kepada perusahaan maka akan menurun pula kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,274 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,029 kecil dari alpha 5% yaitu $0,029 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,188 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,188 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko. Hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Angraini et al., 2021), Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan kepada perusahaan maka akan meningkat pula kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi yaitu 0,041 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,153 besar dari alpha 5% yaitu $0,153 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,432 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,432 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko, Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi yaitu 0,194 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,039 kecil dari alpha 5% yaitu $0,039 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,071 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,071 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko, Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima**.

KESIMPULAN

Bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan lingkungan kerja, semakin tinggi komitmen pegawai. Namun, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung, yang berarti faktor-faktor tersebut bukan penentu utama peningkatan kinerja. Sebaliknya, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menegaskan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik. Selain itu, komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, tetapi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajheng Mulamukti A. Pratiwi, Pertiwi, M., & Anissa Rizky Andriany. (2020). Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 2(11), 1–23.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Li Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Herry Kurniawan. (2022). Literaturereview: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado.” *Jurnal EMBA*, 7(2), 1071–1080.

- Oupen, S. M., & 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>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 447–465.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Taufik, T. dan D. K. (2013). Pengaruh Pemahaman Prinsip Prinsip Good Governance, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sektor Publik. *Pekbis Jurnal*, 5(1), 51–63.
- Umami, L. F. (2021). Makna Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Moderasi: Journal of Islamic Studies*, 1(1), 28–45. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v1i1.4>
- Usmiar, U., & Utomo, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas Ii Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 106–114. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2243>