

**PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN
DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH:

NELSON PARDAMEAN

NPM : 1920030033



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : NELSON PARDAMEAN
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030033
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN
PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA
UTARA

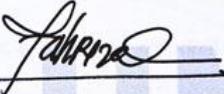
Pengesahan Tesis

Medan, 08 September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Assoc. Prof. Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D


Dr. Amini, M.Pd.

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. Syaiful Bahri, M.AP


Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA.

PENGESAHAN

PPERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

NELSON PARDAMEAN
1920030033

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M)
Pada Hari Kamis, Tanggal 08 September 2021

Komisi Penguji

1. **Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P, M.Si., MA., MH., M.PSi.**

1.....

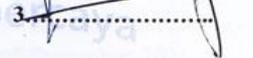
Ketua

2. **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si**

2.....

Sekretaris

3. **Zulaspan Tupti, S.E., M.Si.**

3.....

Anggota

SURAT PERNYATAAN

PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapat Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan / atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 08 September 2021

Peneliti



NELSON PARDAMEAN

NPM : 1920030033

ABSTRAK

PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

**NELSON PERDAMEAN
1920030033**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatul sipil negara pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel rumus slovin berjumlah 67 orang aparatul sipil negara pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT

MEDIATION ROLE OF WORK MOTIVATION ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

**NELSON PERDAMEAN
1920030033**

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of organizational commitment and work environment on employee performance mediated by work motivation at the Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all state civil servants at the Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. The sample in this study used a sample of the slovin formula totaling 67 state civil servants at the Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly organizational commitment, work environment and work motivation have a significant effect on employee performance and indirectly work motivation is able to mediate the significant influence of organizational commitment and work environment on employee performance at the Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Work Motivation and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis. penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P, M.Si., MA., MH., M.PSi selaku Ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan penguji tesis.
4. Bapak Zulaspan Tupti S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Fahrizal Zulkarnaun, S.T., M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
6. Ibu Dr. Amini, M.Pd selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
8. Terima kasih untuk yang istimewa kepada istri tercinta Hamida Oktavia Pangaribuan yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh

keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis

9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Medan, Juli 2021

Penulis

NELSON PARDAMEAN
NPM:1920030033

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	15
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	16
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	17
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	17
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
2.1.2.3 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi	19
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.2 Jenis-jenisLingkungan Kerja	23
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.1.4 Motivasi Kerja.....	28
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	28

2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	29
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	30
2.1.4.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja	35
2.1 Kerangka Konseptual	37
2.2 Hipotesis Penelitian	43

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4 Defenisi Operasional	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Teknik Analisis Data	52

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.1.2 Karakteristik Responden	59
4.1.3 Jawaban Responden	61
4.1.4 Analisis Inner Model	68
4.1.5 Pengujian Hipotesis	70
4.2 Pembahasan	78

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Realisasi Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumut Tahun 2020 .	3
Tabel 3.1 Waktu penelitian	43
Tabel 3.2 Indikator Kinerja	46
Tabel 3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	46
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 3.5 Indikator Motivasi Kerja.....	47
Tabel 3.6 Skala Likret	48
Tabel 4.1 Skala Likert	58
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan.....	60
Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	60
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja.....	61
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi	63
Tabel 4.10 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.11 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	66
Tabel 4.12 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	48
Tabel 3.13 Hasil <i>Cross Loading</i>	48
Tabel 3.14 Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 4.15 Nilai <i>F-Square</i>	69
Tabel 4.16 Nilai <i>R-Square</i>	70
Tabel 4.17 <i>Path Coefficient</i>	71
Tabel 4.18 <i>Path Coefficient</i>	73

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	51
Gambar 3.2 Model Struktural PLS	55
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mewujudkan pembangunan nasional tentu membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam meningkatkan pembangunan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan pembangunan. Perlu disadari bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi maupun instansi. Oleh sebab itu organisasi maupun instansi harus mampu memberikan perhatian secara maksimal pada sumber daya manusianya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan (Astika & Yasa, 2018)

Mengingat besarnya peran SDM sebagai penggerak institusi dalam mencapai tujuan, maka upaya - upaya institusi dalam mendorong pegawainya yang bekerja lebih baik harus dilakukan. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat dilihat dengan jelas fungsi personalia merupakan salah satu yang penting karena manusia merupakan factor penggerak, yaitu faktor produksi yang dilakukan dan teknologi yang digunakan, unsur sumber daya manusia sangat

dibutuhkan. Jadi masalah sumber daya manusia merupakan masalah penting dan harus selalu diperhatikan dalam menjaga kelancaran tugas yang diemban (Astika & Yasa, 2018)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Malik & Waheed, 2010). Kinerja pegawai berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai perencana maka pegawai harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga pegawai dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka karyawan harus mampu melaksanakan penilaian proses dari hasil belajar pegawai. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi, organisasi, yang tertuang dalam perencanaan suatu instansi (Mahsun, 2006)

Kinerja mengartikan suatu tindakan yang diperbuat atau tidak yang menghasilkan antara lain meliputi kualitas dan kuantitas hasil keluaran, jumlah waktu produksi, absensi karyawan serta sikap bekerjasama. Kinerja pegawai dianggap mempunyai faktor penguat atas prestasi kerja. Sehingga apabila pegawai bekerja dengan efektif, maka akan mendapatkan kepercayaan dan kenyamanan dalam bekerja (Mathis & Jackson, 2002).

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah unsur pelaksana kontroling dalam hal ketersediaan pangan dan ternak di daerah

sumatera utara. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara merupakan sebuah instansi yang menghasillakan jasa non-profit (tidak berorientasi pada perolehan laba). Berdasarkan observasi penulis pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dimana, penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja pegawai, dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya selain itu kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar devisi.

Tabel 1.1 Realisasi Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumut Tahun 2020.

No	Bulan	Realisasi (%)	
		SKP	PKP
1	Januari	91,90	88,03
2	Februari	96,04	92,97
3	Maret	91,22	83,67
4	April	52,22	47,17
5	Mei	49,21	37,96
6	Juni	98,35	95,31
7	Juli	99,19	96,53
8	Agustus	99,56	97,19
9	September	99,49	97,66
10	Oktober	99,83	98,00
11	November	99,02	97,86
12	Desember	99,24	98,24

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumut

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa realisasi Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai selama Tahun 2020 diperoleh bahwa SKP maupun PKP pegawai belum pernah 100% terealisasi, bahkan pernah mengalami realisasi dibawah 50%.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional dapat diartikan sebagai tenaga yang memiliki technical dan manager skill yang mampu mendukung peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional, lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja pegawai (Malik & Waheed, 2010).

Komitmen organisasi yang menggambarkan kepercayaan pegawai pada organisasi dan perkembangan anggota organisasi memperlihatkan perhatian sehingga mencapai kemajuan dan keberhasilan. Peran pegawai yang terlibat di dalamnya mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena semakin tinggi komitmen yang baik maka kualitas kerja dan tingkat produktivitas akan membaik sehingga tujuan organisasi akan tercapai (Luthans, 2012).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Astika & Yasa, 2018).

Permasalahan komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah masih rendahnya komitmen pegawai hal ini dapat dilihat pada kondisi sering juga pegawai kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah dukungan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang memadai, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan maka pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai dapat lebih meningkat (Malik & Waheed, 2010).

Lingkungan kerja harus memper-timbangkan tuntutan kerja, persyaratan interaksi formal dan kebutuhan sosial ketika mengambil keputusan mengenai konfigurasi ruangan, desain interior, penetapan peralatan dan yang serupa (Robbins, 2012). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2010)

Permasalahan lingkungan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah masih rendahnya lingkungan kerja

yang dimiliki oleh pegawai dimana kurang harmonisnya hubungan pegawai antar divisi.

Kinerja pegawai yang rendah tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi suatu kebutuhan individual tertentu (Robbins, 2012)

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan .

Motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2010)

Permasalahan motivasi kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana pemimpin kurang memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu kuat untuk melakukan pekerjaan selain itu karena pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh Pemerintah,

pegawai tidak terpacu atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, dimana pegawai dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar divisi.
3. Masih rendahnya komitmen pegawai hal ini dapat dilihat pada kondisi sering juga pegawai kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

4. Masih rendahnya lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana kurang harmonisnya hubungan pegawai antar devisi.
5. Masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana pemimpin kurang memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu kuat untuk melakukan pekerjaan.
6. Adanya beberapa pegawai yang tidak terpacu atau termotivasi dari gaji dan tunjangan yang diterimanya dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah komitmen organisasi yang dilihat dari komitmen erhadap peraturan kantor, lingkungan kerja yang dilihat dari lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja diukur dengan arahan pimpinan secara langsung dengan pegawai dan gaji serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan subjek kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang berstatus aparatur sipil negara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Rivai, 2014) “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Menurut (Rivai, 2014) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.

4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut (Rivai, 2014) manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecendrungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.

Meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diinginkan, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan..

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.

4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-

2.1.1.4 Indikator – Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Samsudin, 2006) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut (Utaminingsih, 2014) definisi komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi

Menurut (Priansa, 2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Darmadi, 2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Selanjutnya (Priansa, 2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.

5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.1.2.3 Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut (Allen & Meyer, 2009) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

1. *Affective commitment*,

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2. *Continuance*

Commitment, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment*

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Sedangkan menurut (Katner, 1968) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*)

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Emron, 2018), menyatakan bahawa terdapat tiga macam komponen komitmen organisasi yaitu,

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), mengacu berdasarkan perhitungan biaya keluar dari organisasi. Karyawan

berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

3. Komitmen Normative

Komitmen normative (*normative cominmment*) mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka tetap dengan organisasi.

Menurut (Nurandini, 2014) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan

kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2. Kesetiaan karyawan

Sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan (universitas), atasan, maupun rekan sekerja sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan (universitas) akan tercapai dengan baik.

3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Seorang karyawan yang bangga dalam suatu organisasi supaya bisa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut (Mangkunegara, 2014) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Nitisemito, 2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan

Selanjutnya menurut (Simanjuntak, 2011) mengatakan bahwa “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan”.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian, 2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan

atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- 2) Hubungan antar pegawai.
- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

2.1.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut (Siagian, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedangkan menurut (Pandi Afandi, 2016) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang sangat keras, seperti mesin ketik, pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut. Menurut (Jerry et al., 2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain

2. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang adad didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2010) terdiri dari:

1. Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2. Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu

saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian 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, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan

tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.4.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (P Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan

pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.4.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dipusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk

kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi se dapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihasapi.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.2.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki ras bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil	Sumber
1	Anidar & Indarti. (2015)	Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan komitmen	<i>Jurnal Tepak Manajemen Bisnis</i> , 7(3), 357–376.

		Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna	berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna	
2	Cahyani, Sunardi, & Dongoran, (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga	Berdasarkan pengujian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga	<i>Jurnal Ekobis Dewantara</i> , 3(1), 1–10.
3	Jerry, Tjoe, & Naga. (2012)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia	Hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja CV. Mum Indonesia	<i>Binus Business Review</i> , 3(1), 573–586
4	Sahlan, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	<i>Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen</i> , 1(1), 1–17
5	Sinambela, & Tanjung, (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	<i>Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 1(1), 46–58.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut (Samsudin, 2006) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen

merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) (Sahlan, 2015) dan (Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Komitmen merupakan sebuah proses yang berkesinambungan, dan tidak begitu saja terjadi, dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam organisasi. Komitmen organisasi membahas tentang perilaku karyawan diorganisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farida et al., 2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anidar & Indarti, 2015) menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2010).

Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.3.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Komitmen karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut (Mathis & Jackson, 2002)

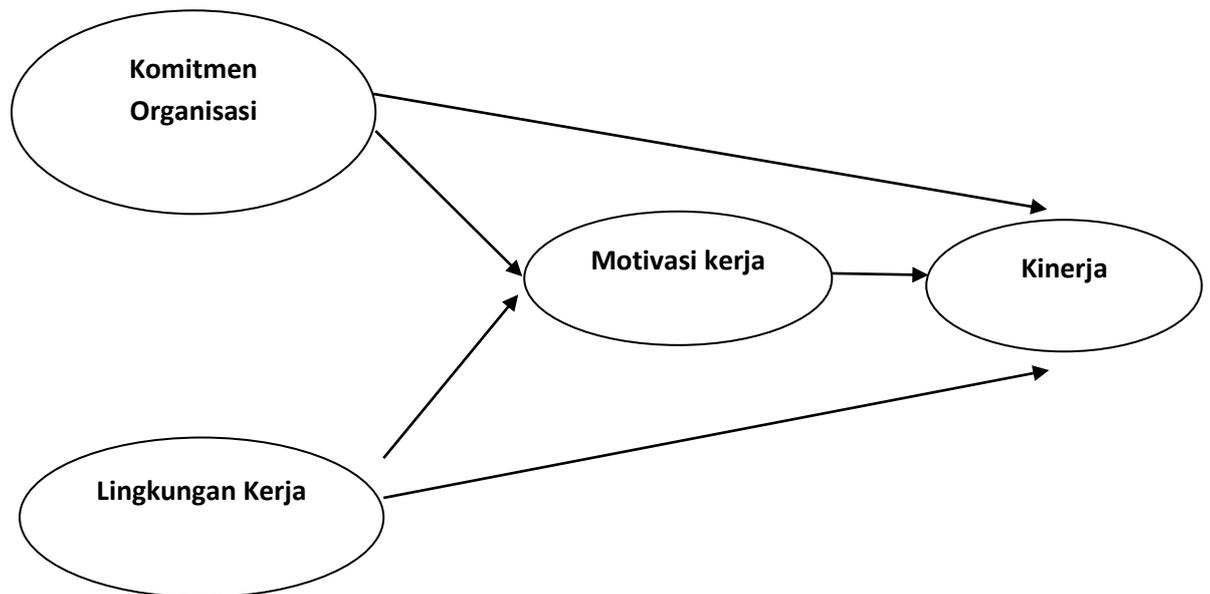
Komitmen organisasi kepada pegawai (*organizations commitment to employees*) dapat ditunjukkan dalam beberapa cara antara lain memperdulikan emosi, pekerjaan dan kebaikan secara fisik pada semua tingkatan, memperhatikan kepuasan kerja dan pengembangan pegawai, keKurang Setujuan dan keadilan, kompensasi keuangan, dan keinginan untuk membagi *return moneter* yang luar biasa kepada semua pekerja pada semua tingkatan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan semakin baik.

2.3.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja .

Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi hal tersebut akan menyebabkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari uraian diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018a) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
6. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utar

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018a) pendekatan *assosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018a) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja serta variabel *intervening* adalah motivasi kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara Jl. Jend. Gatot Subroto No. 255 , Km.7, Lalang, Medan, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																				
2	Pra Riset					■	■	■	■																
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■												
4	Seminar Proposal													■											
5	Pengumpulan data													■	■	■	■								
6	Penulisan laporan																	■	■	■	■				
7	Seminar Hasil																					■			
8	Penyelesaian laporan																						■		
9	Sidang meja hijau																							■	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018a) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 210 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{210}{1 + 210(0.1)^2} = 67,74$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018a).

Berikut ini adalah data sampel penelitian pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Tabel.3.2 Rincian Data Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

No	NAMA BAGIAN	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	50	16
2	Peternakan	20	7
3	Kesehatan Hewan	13	4
4	Konsumsi dan Keamanan Pangan	20	7
5	Ketersediaan dan Distribusi Pangan	22	7
6	Inseminasi Buatan	15	5
7	BPMKP	16	5
8	Kesmavet	12	4
9	Klinik	10	3
10	BPMPT	13	4
11	Pembibitan Lobusona	9	3
12	Pembibitan Sihitang	10	3
	Jumlah	210	68

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Prov. Sumatera Utara

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018a) adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item
1	Kuantitas kerja	1,2
2	Kualitas kerja	3,4
3	Dapat tidaknya di andalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi

Tabel 3.4 Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator	No Item
1	Kemauan	1,2
2	Kesetiaan	3,4
3	Kebanggaan	5,6

Sumber: (Nurandini, 2014)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Tabel 3.5 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	No Item
1	Suasana kerja	1,2
2	Hubungan karyawan	3,4
3	Tersedianya fasilitas bagi karyawan	5,6

Sumber: (Nitisemito, 2010)

4. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Tabel 3.6 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	No item
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3,4
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	5,6
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas	7,8
5	Usaha untuk maju	9,10
6	Ketekunan	11,12
7	Pemanfaatan waktu	13,14

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok

orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 68 orang.

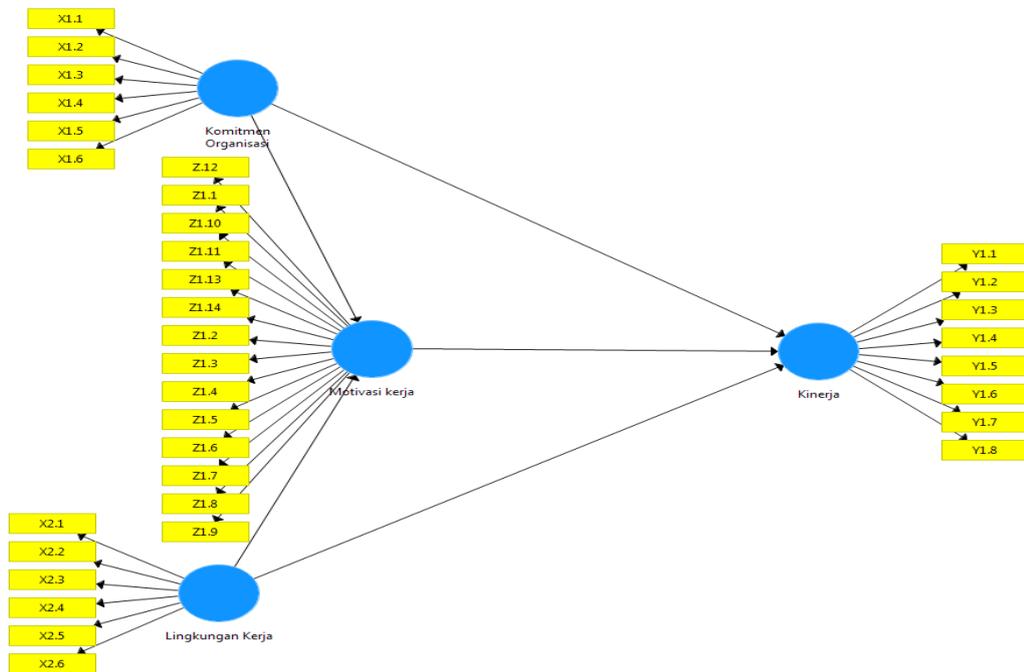
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk

memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator - indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter

(nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika

korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan

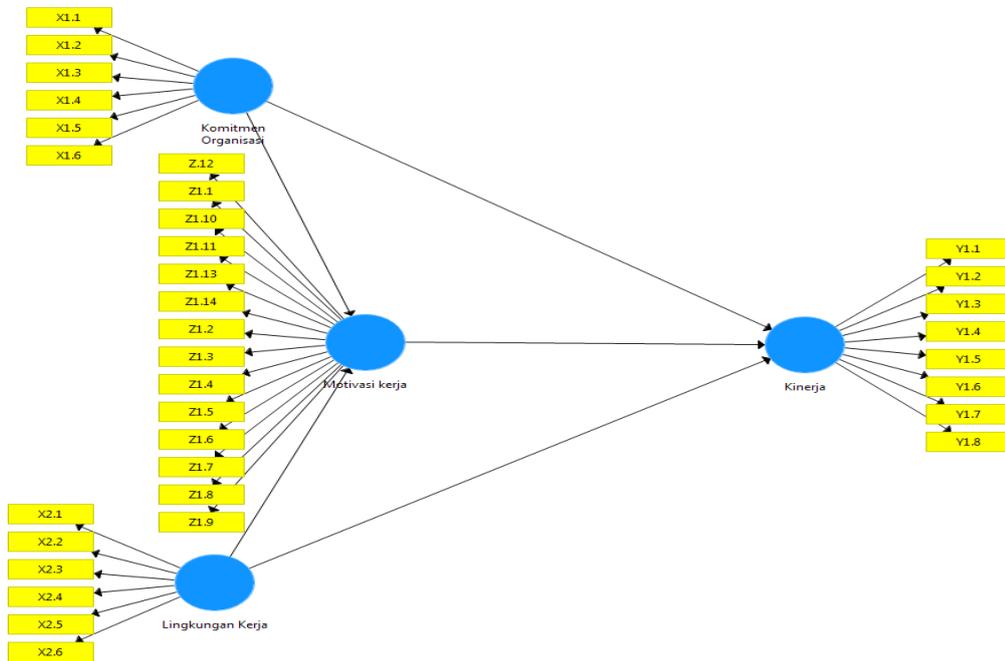
interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja

Adapun persamaan yang dibangun dari diagram alur diatas adalah persamaan inner model (model struktural), menyatakan hubungan kausalitas untuk menguji hipotesis. Model persamaan struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \zeta$$

$$\eta_2 = \beta_1\xi_3 + \beta_1\xi_4 + \zeta$$

keterangan :

η_1 = Eta, konstruk laten endogen (Motivasi Kerja)

η_2 = Eta, konstruk laten endogen (Kinerja)

γ_1 = Gamma, koefisien pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen
(Komitmen Organisasi)

γ_2 = Gamma, koefisien pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen
(Lingkungan Kerja)

ξ_1 = Ksi, konstruk latent eksogen (Komitmen Organisasi)

ξ_2 = Ksi, konstruk latent eksogen (Lingkungan Kerja)

ξ_3 = Ksi, konstruk latent endogen (Motivasi Kerja)

ξ_4 = Ksi, konstruk latent endogen (Kinerja)

β_1 = Beta, koefisien pengaruh konstruk endogen (Motivasi Kerja) terhadap
endogen (Kinerja)

ζ = Zeta, pengaruh faktor lain terhadap variabel endogen (Kinerja)

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latari, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstrukkonstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan

untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latari, 2015).

2. *Q-Square Test*

Q-square test dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latari, 2015)

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

Keterangan :

$R_1^2 R_2^2 \dots R_p^2$: R-square variabel endogen dalam model. Interpretasi Q^2 sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan R^2 pada regresi).

Q^2 : koefisien determinasi total pada analisis jalur

3. *Path Coefficient Test*

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 (Urbach & Ahlemann, 2010). Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050 (Urbach & Ahlemann, 2010)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X1), 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 14 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 68 orang aparatur sipil negara pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan tetapi angket yang disebarkan tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 67. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018b)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel.

Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 67 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	34	57,75
Wanita	33	42,25
Jumlah	67	100

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 34 orang atau 57,75%, perempuan sebanyak 33 orang atau 42,25%. Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 34 orang. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 34 orang. Aparatur sipil negara pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
>30 tahun	16	23,88
30-39 tahun	25	37,31
40-49 tahun	22	32,84
<50 tahun	4	5,97
Jumlah	67	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 16 orang atau 23,88%, usia antara 30-39 tahun yaitu 25 orang atau 37,31%, usia antara 40-50 tahun yaitu 22 orang atau 32,84%, usia >50 tahun yaitu 6 orang atau 5,97%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
D3	7	10,45
S1	54	80,60
S2	6	8,96
Jumlah	67	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan D3 yaitu 7 orang atau 10,45%, tamatan S1 yaitu 54 orang atau 80,60%, tamatan S2 yaitu 6 orang atau 8,63%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 54 orang. dimana dengan pendidikan aparatur sipil negara pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.5 Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	6	9,00
6-10 Tahun	10	14,93
11-15 Tahun	18	26,87
16-20 Tahun	22	32,84
>20 Tahun	11	16,42
Jumlah	67	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 16-20 tahun (32,84%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.1.2.5 Golongan/Kepangkatan Pegawai

Tingkat persentase golongan/kepangkatan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.6 Deskriptif Responden Berdasarkan Golongan/Kepangkatan

Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
I	0	0
II	15	22,39
III	38	56,72
IV	14	20,90
Jumlah	67	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pangkat/golongan III sebanyak 38 orang (56,72%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mayoritas telah memiliki golongan kepangkatan yang cukup dan telah memenuhi persyaratan untuk dapat dipromosikan. Dukungan organisasi dalam hal ini akan meningkatkan kepuasan pegawai dan pada akhirnya kinerja pegawai akan meningkat.

4.1.2.6 Status Pernikahan

Tingkat persentase golongan/kepangkatan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.7 Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	54	80,60
Belum Menikah	13	19,40
Jumlah	67	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 54 orang (80,60%). Status pernikahan pegawai akan mempengaruhi kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus masih lajang akan lebih mau melaksanakan pekerjaan kantor diluar jam pekerjaan (lembur), sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Berbeda dengan pegawai dengan status yang sudah menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)					Jumlah
	Sangat	Setuju	Kurang Setuju	Tidak	Sangat Tidak	

	Setuju						Setuju		Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	67	%
1	16	23.9	37	55.2	12	17.9	1	1.5	1	1.5	67	100%
2	16	23.9	37	55.2	9	13.4	5	7.5	0	0	67	100%
3	15	22.4	44	65.7	6	9.0	1	1.5	1	1.5	67	100%
4	19	28.4	35	52.2	11	16.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
5	22	32.8	37	55.2	7	10.4	0	0	1	1.5	67	100%
6	27	40.3	24	35.8	10	14.9	5	7.5	1	1.5	67	100%
7	22	32.8	30	44.8	13	19.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
8	17	25.4	41	61.2	8	11.8	0	0	1	1.5	67	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55.2%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55.2%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 65.7 %.

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55.2%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 52.5%.
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55.2%.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 44,8%.
8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 61,2%.

4.1.3.2 Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	67	%
1	19	28.4	27	40.3	19	28.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
2	11	16.4	43	64.2	10	14.9	0	0	3	4.5	67	100%
3	16	23.9	35	52.2	11	16.4	5	7.5	0	0	67	100%
4	19	28.4	35	52.2	10	14.9	2	3.0	1	1.15	67	100%
5	16	23.9	38	56.7	11	16.4	1	1.5	1	1.54	67	100%
6	21	31.3	36	53.7	6	9.0	3	4.5	1	1.5	67	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.9 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang yakin terhadap Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ini untuk menghabiskan sisa karir, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27orang dengan persentase 40,3%.
2. Jawaban responden tentang sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43orang dengan persentase 64,2%.
3. Jawaban responden tentang akan terlalu merugikan bagi untuk meninggalkan Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55.2%.

4. Jawaban responden tentang merasa menjadi bagian keluarga pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55.2%.
5. Jawaban responden tentang merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase 56,7%.
6. Jawaban responden tentang berkeinginan menghabiskan masa karir saya di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 53,7%.

4.1.3.3 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	67	%
1	20	29.9	32	47.8	13	19.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
2	16	23.9	41	61.2	7	10.4	2	3.0	1	1.5	67	100%
3	21	31.3	29	43.3	14	20.9	2	3.0	1	1.5	67	100%
4	29	28.4	39	58.2	6	9.0	2	3.0	1	1.5	67	100%
5	12	17.9	38	56.7	13	19.4	3	4.5	1	1.5	67	100%
6	20	29.9	35	52.2	10	14.9	1	1.5	1	1.5	67	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 47,8%.
2. Jawaban responden tentang suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 61,2%.
3. Jawaban responden tentang hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 43.3%.
4. Jawaban responden tentang beradaptasi dengan rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 58,2%.
5. Jawaban responden tentang fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38orang dengan persentase 56,7%.
6. Jawaban responden tentang pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 52,2%.

4.1.3.4 Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.11 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	67	%
1	20	29.9	35	52.2	10	14.9	1	1.5	1	1.5	67	100%
2	23	34.3	29	43.3	10	14.9	4	6.0	1	1.5	67	100%
3	15	22.4	44	65.7	6	9.0	1	1.5	1	1.5	67	100%
4	19	28.4	35	52.2	11	16.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
5	22	32.8	37	55.2	7	10.4	0	0	1	1.5	67	100%
6	16	23.9	37	55.2	12	17.9	1	1.5	1	1.5	67	100%
7	51	76.1	16	23.9	0	0	0	0	0	0	67	100%
8	42	62.7	25	37.3	0	0	0	0	0	0	67	100%
9	48	71.6	19	28.4	0	0	0	0	0	0	67	100%
10	44	65.7	23	34.3	0	0	0	0	0	0	67	100%
11	48	71.6	19	28.4	0	0	0	0	0	0	67	100%
12	51	76.1	46	23.9	0	0	0	0	0	0	67	100%
13	25	37.3	27	40.3	12	17.9	2	3.0	1	1.5	67	100%
14	22	32.8	32	47.8	11	16.4	1	1.5	1	1.5	67	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 52,2%.
2. Jawaban responden tentang mampu bekerja mandiri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 43,3%.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan Kesehatan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 65,7%.
4. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan hari tua, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 52,2%.
5. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55,2%.
6. Jawaban responden tentang mampu menggunakan potensi diri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55,2%.
7. Jawaban responden tentang selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase 76,1%.
8. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 62,7%.

9. Jawaban responden tentang berusaha memaksimalkan potensi diri yang saya miliki untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 71,6%.
10. Jawaban responden tentang menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 65,7%.
11. Jawaban responden tentang selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 71,6%.
12. Jawaban responden tentang sangat berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase 76,1%.
13. Jawaban responden tentang menggunakan waktu jam kerja saya untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 40,3%.
14. Jawaban responden tentang menggunakan waktu kerja saya dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 47,8%.

4.1.4 Analisis Auter Loading

4.1.4.1 Uji Validitas

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi,

validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.12 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.7 berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Komitmen Organisasi (X1)	0.625	Valid
Lingkungan kerja (X2)	0.635	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.510	Valid
Kinerja (Y)	0.562	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Validitas Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan dinilai berdasarkan *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada Tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil *Cross Loading*

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Komitmen Organisasi (X1)						
1.	X1.1	0.743	0.567	0.620	0.661	Valid
2.	X1.2	0.736	0.490	0.467	0.571	Valid
3.	X1.3	0.729	0.439	0.441	0.628	Valid
4.	X1.4	0.733	0.647	0.722	0.721	Valid
5.	X1.5	0.912	0.795	0.749	0.791	Valid
6.	X1.6	0.871	0.633	0.567	0.690	Valid
Lingkungan Kerja (X2)						
1.	X2.1	0.584	0.798	0.720	0.613	Valid
2.	X2.2	0.615	0.856	0.744	0.664	Valid
3.	X2.3	0.638	0.705	0.562	0.574	Valid
4.	X2.4	0.656	0.819	0.716	0.714	Valid
5.	X2.5	0.697	0.799	0.656	0.622	Valid
6.	X2.6	0.598	0.796	0.754	0.654	Valid
Motivasi Kerja(Z)						
1.	Z1.1	0.598	0.796	0.754	0.654	Valid
2.	Z1.2	0.363	0.587	0.590	0.434	Valid
3.	Z1.3	0.694	0.734	0.855	0.843	Valid
4.	Z1.4	0.571	0.560	0.751	0.750	Valid
5.	Z1.5	0.622	0.724	0.823	0.795	Valid
6.	Z1.6	0.658	0.615	0.796	0.775	Valid

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
7	Z1.12	0.033	0.119	0.214	0.145	Valid
Kinerja (Y)						
1.	Y1.1	0.658	0.615	0.796	0.775	Valid
2.	Y1.2	0.749	0.506	0.472	0.647	Valid
3.	Y1.3	0.694	0.734	0.855	0.843	Valid
4.	Y1.4	0.571	0.560	0.751	0.750	Valid
5.	Y1.5	0.622	0.724	0.823	0.795	Valid
6.	Y1.6	0.469	0.649	0.658	0.662	Valid
7.	Y1.7	0.724	0.563	0.650	0.788	Valid
8.	Y1.8	0.726	0.453	0.538	0.717	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.1.4.2 Uji Reabilitas

. Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan

pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Komitmen Organisasi (X1)	0.878	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0.884	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.823	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.887	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.1.5 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna

untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.939	0.936

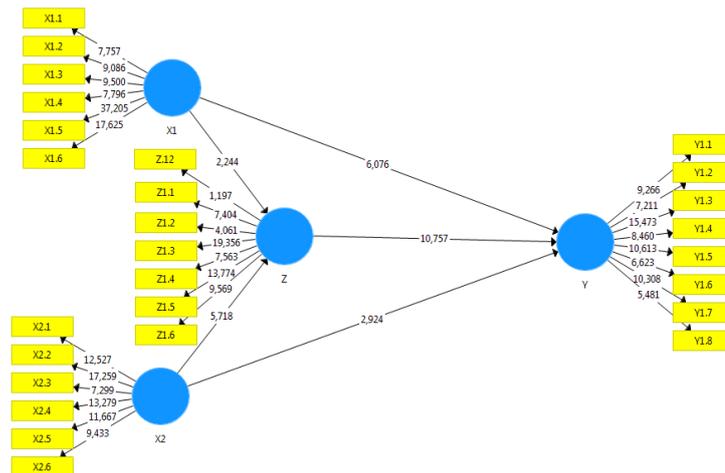
Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.15 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai *r-square* 0,939 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 93,6% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 6,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis

pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1
Path Coefficient

4.1.6.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.16 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0,406	0,395	0,067	6,076	0.000
X1 -> Z	0,240	0,273	0,107	2,244	0.025
X2 -> Y	0,218	0,218	0,075	2,924	0.004
X2 -> Z	0,688	0,647	0,120	5,718	0.000
Z -> Y	0,815	0,813	0,076	10,757	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,406. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,240. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,025 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara..
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,218. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara..
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,688. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara..

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,815. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara..

4.1.6.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Z -> Y	0.196	0.222	0.089	2,207	0.028
X2 -> Z -> Y	0.561	0.525	0.105	5,342	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,196. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,028 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara..

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,61. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,406. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,076, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,076 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera

Utara maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan pegawai yang berkomitmen maka pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut (Samsudin, 2006) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Hasil penelitian ini didukung yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020) (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020) (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,218. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,004 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,924, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,924 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan sesama rekan kerja, maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan kerja pegawai, dengan demikian pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) (Elizar & Tanjung, 2018) (Sahlan, 2015) dan (Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,815. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,757, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,757 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dimana pemimpin kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tufti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,240. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,025 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,244, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,244 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dimana dengan komitmen organisasi yang di tanamkan pegawai yang tinggi maka pemimpin akan lebih memotivasi pegawai tersebut, dimana pegawai melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh hal ini menggambarkan pegawai tersebut berkomitmen yang tinggi maka motivasi yang diberikan pemimpin akan lebih tinggi.

Komitmen merupakan sebuah proses yang berkesinambungan, dan tidak begitu saja terjadi, dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam organisasi. Komitmen organisasi membahas tentang perilaku karyawan diorganisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farida et al., 2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anidar & Indarti, 2015) menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,688. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,718, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,718 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dimana dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka pegawai akan lebih termotivasi menajalin kerja sama dengan rekan kerja guna tercapainya tujuan instansi. Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.

. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.2.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,196. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,028 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,207, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,207 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dimana dengan komitmen organisasi yang di tanamkan pegawai yang tinggi maka pemimpin akan lebih memotivasi pegawai tersebut, dimana pegawai melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh hal ini menggambarkan pegawai tersebut berkomitmen yang tinggi maka motivasi yang diberikan pemimpin akan lebih tinggi sehingga pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Komitmen organisasi kepada pegawai (*organizations commitment to employees*) dapat ditunjukkan dalam beberapa cara antara lain memperdulikan emosi, pekerjaan dan kebaikan secara fisik pada semua tingkatan, memperhatikan kepuasan kerja dan pengembangan pegawai, keKurang Setujuan dan keadilan, kompensasi keuangan, dan keinginan untuk membagi *return moneter* yang luar biasa kepada semua pekerja pada semua tingkatan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan semakin baik.

Komitmen karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut (Mathis & Jackson, 2002)

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,561. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,342, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,342 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, dimana Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan karyawan baik kebutuhan *existence needs*, *relatedness needs* maupun *growth needs* serta didukung adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak.

Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi hal tersebut akan menyebabkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja .

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

5. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung lingkungan kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
6. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
7. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan lingkungan kerja kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, agar memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.
2. Pemimpin kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara agar lebih menjaga lingkungan kerja guna terciptanya hubungan yang harmonis baik antar pegawai maupun terhadap pimpinan.

3. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, agar memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.
4. Melihat dari komitmen organisasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja yang cukup efektif, ada baiknya instansi tetap mempertahankannya.
5. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Anidar, K. H., & Indarti, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 357–376.
- Astika, I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayan*, 22(1), 301–325.
- Cahyani, R. A., Sunardi, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Emron, E. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 1–17.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.

- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Jerry, L. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Katner, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms of academy in utopian communities. *America Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPEE-Yogyakarta.
- Malik, O. F. A., & Waheed, E. (2010). The Mediating Effects of Job Satisfaction on Role Stressors and Affective Commitment. *Internasional Journal Of Business and Management*, 5(11), 223–235.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1(1), 9-25.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1–13.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 1–13.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 1–17.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Sejati.
- Sari, E. A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi. Pada Satuan Polisi Pamong Praja. Kota Surakarta. *Journal Sciocienta Kopertis Wilayah IX Kalimantan*, 4(1), 19–30.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Servicees.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MMW di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 425–437.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injests: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Urbach, N., & Ahlemann, F. (2010). Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal Of Information Technology Theory and Aplication*, 11(2), 5–40.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi*. UB Press.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.