

## **Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen.**

**Citra Amelia<sup>1</sup> Gusti Meinar Girda Ariani<sup>2</sup> FA Sanjaya<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Banjarmasin*

### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan variable motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja untuk menganalisis pengaruh kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga menggunakan variable intervensi untuk menganalisis pengaruh tingkat komitmen pegawai terhadap kantornya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada dinas terkait yaitu sebanyak 90 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan metode kuisioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket langsung kepada responden. Tehnik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model) yang dioperasikan melalui program SMARTPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen. Variable motivasi, disiplin, komitmen dan lingkungan kerja menunjukkan hasil positif yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci : Kinerja sumber daya manusia, komitmen, lingkungan kerja, disiplin, motivasi.

ICopyright (c) 2023 Clara Neltje Meini Rotinsulu

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [clararotinsulu@gmail.com](mailto:clararotinsulu@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah modal utama dan paling penting di dalam suatu organisasi, terutama untuk organisasi yang mengayomi masyarakat. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh, karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya

Dalam masa saat ini, di mana suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan perubahan dan penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah

ditetapkan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa "Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif." Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat. Hasil studi Christina and Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Penelitian tersebut didukung oleh Burton et al (2002) yang menyatakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen yang diukur melalui tiga dimensi dari komitmen, yaitu affective commitment, normative commitment, dan continuance commitment.

Komitmen pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan kota Banjarmasin dianggap penting bagi perusahaan karena: (1) berpengaruh terhadap turnover pegawai, (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan (Morrison, 1997). Hasil penelitian Sulasmi (2005) yang berjudul Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Berprestasi pada Pegawai Administrasi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia hasil tersebut menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Motivasi Berprestasi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1** : Bila motivasi sumber daya manusia meningkat, maka komitmen sumber daya manusia juga meningkat.

Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin akan sangat berpengaruh pada kepuasan masyarakat dalam pelayanannya. Dalam penelitian Luhans et al (2006: 297), menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik di Amerika Serikat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan Rusia. Studi lain yang dilakukan oleh Luthans dan Weixing Li (2006: 297) menemukan bahwa kondisi psikologis positif dari karyawan di perusahaan milik negara China menunjukkan harapan dan resiliensi secara signifikan berhubungan dengan kinerja mereka, namun ciri evaluasi diri tidak berhubungan dengan kinerja. Arikunto (1993) dalam penelitiannya yang meneliti Pengaruh Tingkat pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Para Guru serta penelitian yang dilakukan oleh Eriyadi (2004) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ke empat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H4** : Bila motivasi sumber daya manusia meningkat, maka kinerja sumber daya manusia juga meningkat.

Disiplin kerja adalah suatu konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur, disiplin menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai seperti halnya permasalahan yang ada di kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin, Heidjrachman dan Husnan, (2002:15) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah". Adapun indikatornya ialah : penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan datang dan pulang tepat waktu. Menurut Davis (2002:112) "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik". Penelitian yang dilakukan oleh Parvatiyar dan Sheth (2001) yang judulnya "Manajemen Hubungan Pelanggan : Praktek Pemunculan, Proses dan Disiplin" hasilnya menunjukkan bahwa hubungan pemasaran dan disiplin berkontribusi terhadap loyalitas dan komitmen pelanggan dan Lory (2008) yang judulnya "Proyek Parenthood Proses Menuju Disiplin" mengemukakan bahwa disiplin termasuk keinginan oleh kedua belah pihak untuk terus mencari pemenuhan komitmen. Di sini, komitmen ini adalah bagian dari hubungan tersebut dan mereka memungkinkan satu sama lain. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ke dua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H2** : Bila disiplin sumber daya manusia meningkat, maka komitmen sumber daya manusia juga meningkat.

Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban dalam diri, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi (Larternner, 1983:71). Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil penelitian Hernowo dan Wadji (2007) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri menunjukkan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ke lima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H5** : Bila disiplin sumber daya manusia meningkat, maka kinerja sumber daya manusia juga meningkat.

Lingkungan Kerja, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin meningkat. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Nitisemito (1999:183) adalah : "segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Adapun indikatornya ialah : hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja pegawai. Menurut Rokhman (2002) "lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan". Menurut Luthans (2006) menyatakan atasan (manajer) perlu memberikan perhatian dan suasana kerja yang akan membangkitkan komitmen pegawai. Penelitian Sihombing (2011) bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh highly significant terhadap komitmen kerja pegawai PT BRI, Tbk cabang Iskandar Muda Medan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ke tiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H3** : Bila lingkungan kerja kondusif, maka komitmen sumber daya manusia akan meningkat.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin sangat berpengaruh, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Indriyani (2011) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Perlindungan, dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Khoiriyah (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Setiadi (2007) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lippo Bank Cabang Pemuda Semarang. Lewa dan Subowo (2005) mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ke enam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H4** : Bila lingkungan kerja kondusif, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat.

Komitmen Sebagai definisi yang umum adalah penerimaan kuat seseorang terhadap suatu tujuan juga nilai-nilai organisasi dan upaya individu. Karena adanya komitmen tersebut, mereka berupaya untuk berkarya serta memiliki hasrat yang kuat demi bertahan dalam organisasi tersebut. Begitu juga dengan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin, Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Adapun indikatornya ialah : memiliki hasrat, memiliki kemauan, dan memiliki ikatan emosional. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Dongoran, 2001).

Hasil studi Christina and Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hasil penelitian dari Harrison dan Hubard (1998) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi outcomes (keberhasilan) organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Pendapat tersebut didukung oleh Moncrief et al (1997) yang mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil studi McNeese-Smith (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson ( $r$ ) sebesar 0,31 (signifikan pada level 0,001) terhadap kinerja karyawan produksi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ke tujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H7** : Bila komitmen sumber daya manusia meningkat, maka kinerja sumber daya manusia juga meningkat.

Menurut Simamora (2017:16) Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Sumber Daya Manusia Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, dan kontribusi pada organisasi. Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2007:279) "Job performance is the amount of succesfull role achievement" (Prestasi kerja / kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai). Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja (2007:279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk

maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia juga menjelaskan (2007:283) kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora dalam Agusty, 2006). Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Sedangkan Byars and Rue dalam Agusty (2006) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## METODE PENELITIAN

### Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Studi pustaka, metode ini menggunakan data sekunder yang meliputi data pegawai, struktur pegawai, kebijakan kepala Dinas dan lainnya yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.
2. Penyebaran kuesioner, merupakan suatu penyelidikan masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan orang banyak yang dilakukan dengan jalan mengadakan aftar pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban tentang tanggapan (respon) tertulis seperlunya (Singarimbun, 1995:130)

### Operasional Variabel dan Indikator

#### DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skor	Skala
1	Motivasi	Keinginan pribadi untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan dan berani berkorban dengan sungguh-sungguh</li> <li>2. Bertanggung jawab dalam pekerjaan</li> <li>3. Sikap jujur, kompeten, jujur dan konsisten dalam bekerja</li> </ol>	STS = 1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS = 5	Likert/Ordinal

2	Disiplin	Setiap pribadi ataupun kelompok menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan tanpa adanya perintah	1. Penggunaan waktu secara efektif 2. Ketaatan terhadap peraturan yang ada 3. Datang dan pulang sesuai jam kerja	STS = 1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS = 5	Likert/Ordinal
3	Lingkungan Kerja	Segala hal yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam bekerja menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya	1. Hubungan antar pegawai 2. Suasana kerja 3. Fasilitas kerja pegawai	STS = 1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS = 5	Likert/Ordinal
4	Komitmen	Sikap loyalitas pegawai yang mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya	1. Memiliki hasrat 2. Memiliki Kemauan 3. Memiliki ikatan Emosional	STS = 1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS = 5	Likert/Ordinal
5	Kinerja SDM	Hasil kerja selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan, misal : Standar, target atau kriteria yang sudah disepakati bersama	1. Kualitas kerja pegawai 2. Kuantitas kerja pegawai 3. Kontribusi Organisasi	STS = 1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS = 5	Likert/Ordinal

### Teknik Analisis Data

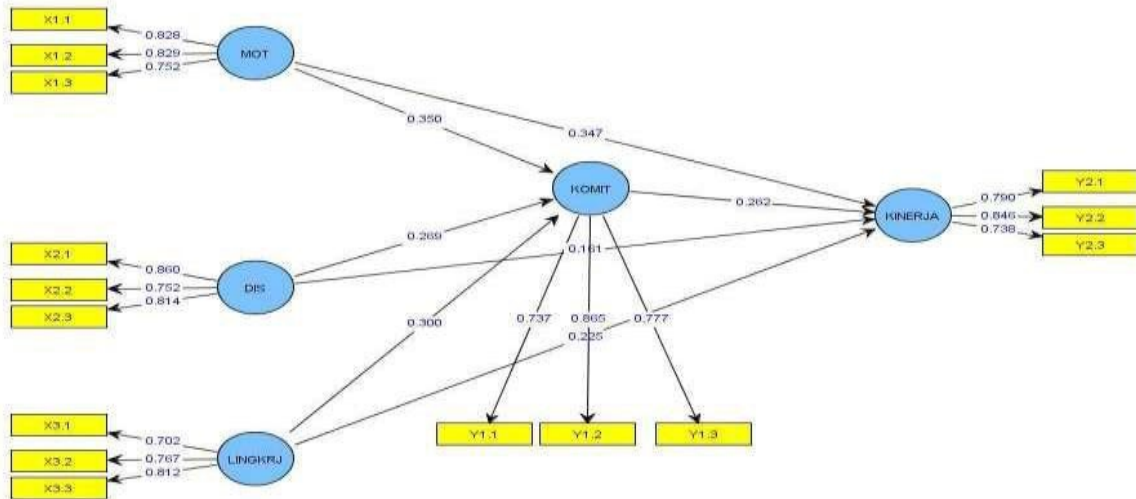
*Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran tertentu, dapat diterapkan pada semua skala data. Tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel (Ghozali, 2006). Adapun tujuan model *Partial Least Square (PLS)* adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel latent untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2006). Secara formal variabel latent dalam model merupakan aggregate linier dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan skor variabel latent didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel latent) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator

dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (keduanya variabel laten dan indikator) diminimumkan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Model Struktural

Model Struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar dibawah



Gambar 1.2

### Evaluasi Measurement (Outer Model)

#### Uji Validitas

*Convergent Validit* Tabel 2.1

#### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PENELITIAN

	Motivasi	Disiplin	Lingkungan kerja	Komitmen	Kinerja SDM
X1	0.828				
X2	0.829				
X3	0.752				
X4		0.860			
X5		0.752			
X6		0.814			
X7			0.702		
X8			0.767		
X9			0.812		
Y1				0.737	
Y2				0.865	
Y3				0.777	
Y4					0.790
Y5					0.846
Y6					0.738

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

#### 1. Discriminant Validity

Untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu :

- Akar AVE, yaitu untuk mengetahui korelasi antar konstruk.



Pengujian validitas indikator dari nilai akar AVE dibandingkan dengan korelasi antar konstruk, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel.

**Tabel 2.2. Nilai Average Variance Extracted**

	Average variance extracted (AVE)
<b>Motivasi</b>	0.646
<b>Disiplin</b>	0.656
<b>Ling.Kerja</b>	0.580
<b>Komitmen</b>	0.632
<b>Kinerja SDM</b>	0.628

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

- Nilai akar AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) konstruk Motivasi sebesar 0,804 ("0,646) lebih tinggi dibandingkan korelasi antara Motivasi terhadap Komitmen 0.350 dan Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0.347.
  - Nilai akar AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) konstruk Disiplin sebesar 0,810 ("0,656) lebih tinggi dibandingkan korelasi antara Disiplin terhadap Komitmen 0.269 dan Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0.161.
  - Nilai akar AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) konstruk Lingkungan Kerja sebesar 0,762 ("0,580) lebih tinggi dibandingkan korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen 0,300 dan lebih tinggi dibandingkan korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0.225.
  - Nilai akar AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) konstruk komitmen sebesar 0,795 ("0,632) lebih tinggi dibandingkan korelasi antara Komitmen terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0,262.
  - Nilai akar AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) konstruk Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0,792 ("0,628) lebih tinggi dari korelasi dengan semua konstruk dalam model penelitian.
- b. Korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain.

**Tabel 2.3**  
**CORRELATIONS OF THE LATENT VARIABLES**

	Motivasi	Disiplin	Ling.Kerja	Komitmen	Kinerja SDM
<b>Motivasi</b>	1.000				

<b>Disiplin</b>	0.786	1.000			
<b>Ling.Kerja</b>	0.756	0.641	1.000		
<b>Komitmen</b>	0.789	0.737	0.738	1.000	
<b>Kinerja</b>					
<b>SDM</b>	0.851	0.771	0.784	0.820	1.000

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliability menggunakan 2 (dua) cara yaitu :

#### 1. *Composite Reliability*

**Tabel 2.4. Nilai Composite Reliability**

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Motivasi</b>	0.845
<b>Disiplin</b>	0.851
<b>Ling.Kerja</b>	0.805
<b>Komitmen</b>	0.837
<b>Kinerja SDM</b>	0.835

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan dari hasil *Composite Reliability* masing-masing konstruk baik yaitu di atas 0,7. Dimana menurut Chin (Ghozali, 2006) suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya di atas 0,7 serta dapat dipertahankan dan diterima pada nilai 0,50 hingga 0,60. Dapat di lihat di sini untuk *Composite Reliability* Motivasi sebesar 0,845, Disiplin sebesar 0,851, Lingkungan Kerja sebesar 0,805, Komitmen sebesar 0,837 serta Kinerja SDM sebesar 0,835.

#### 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Hasil *Average Variance Extracted (AVE)* dikatakan baik jika nilai *Average Variance Extracted (AVE)*  $\geq 0,5$  maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliable dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil analisis diperoleh nilai AVE pada variabel Motivasi sebesar 0,646 lebih besar dari 0,5 (0,804  $>$  0,5), Disiplin sebesar 0,656 lebih besar dari 0,5 (0,810  $>$  0,5), Lingkungan Kerja sebesar 0,580 lebih besar dari 0,5 (0,762  $>$  0,5), Komitmen sebesar 0,632 lebih besar dari 0,5 (0,795  $>$  0,5) dan Kinerja SDM sebesar 0,628 lebih besar dari 0,5 (0,792  $>$  0,5).

**Pengujian Model Struktural (Inner Model****Tabel 2.5  
R-SQUARE**

	R-Square
Motivasi	
Disiplin	
Ling.Kerja	
Komitmen	0.696
Kinerja SDM	0.811

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel diatas memberikan nilai 0,696 untuk konstruk Komitmen yang berarti bahwa Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan varians Komitmen sebesar 69,6 %. Nilai R juga terdapat pada Kinerja SDM yang dipengaruhi oleh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen yaitu sebesar 0,811 yang berarti bahwa Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen mampu menjelaskan varians Kinerja SDM sebesar 81,1 % dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen**

Hasil olah data dengan SmartPLS dari hasil tanggapan yang diberikan responden menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi (Sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan berani berkorban, Tanggung jawab dalam bekerja, serta Sikap ulet, jujur dan konsisten dalam bekerja terhadap komitmen. Ini berarti bahwa semakin tinggi atau semakin kuat motivasi, maka komitmen sumber daya manusia juga akan meningkat.

**Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Hal ini berarti jika disiplin (Penggunaan waktu secara efektif, Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta Datang dan pulang tepat waktu) semakin meningkat, maka kinerja sumber daya manusia juga akan meningkat atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin sumber daya manusia maka semakin tinggi komitmen sumber daya manusia.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (Hubungan antar pegawai, Suasana kerja, dan Fasilitas-fasilitas kerja pegawai) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen, artinya lingkungan kerja semakin kondusif maka akan meningkatkan komitmen karyawan Kantor DInas Perhubungan Kota Banjarmasin.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam organisasi akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga pada saat motivasi meningkat maka kinerja sumber daya manusia juga meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya semakin tinggi disiplin pegawai kepada organisasi akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hal ini berarti jika disiplin pegawai meningkat maka kinerja sumber daya manusia juga akan meningkat atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya lingkungan kerja semakin kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen (Memiliki hasrat, Memiliki kemauan, serta Memiliki ikatan emosional) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya dengan adanya komitmen yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.

## **SIMPULAN**

1. Adanya pengaruh motivasi (Sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan berani berkorban, Tanggung jawab dalam bekerja, serta Sikap ulet, jujur dan konsisten dalam bekerja terhadap komitmen artinya makin baik motivasi akan meningkatkan komitmen pegawai.
2. Disiplin (Penggunaan waktu secara efektif, Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta Datang dan pulang tepat waktu) berpengaruh terhadap komitmen artinya makin baik disiplin akan meningkatkan komitmen pegawai.
3. Diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja (Hubungan antar pegawai, Suasana kerja, dan Fasilitas-fasilitas kerja karyawan) terhadap komitmen artinya makin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan komitmen pegawai.
4. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik motivasi akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
5. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
6. Diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
7. Adanya pengaruh komitmen (Memiliki hasrat, Memiliki kemauan, serta Memiliki ikatan emosional) terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin tinggi komitmen akan menaikkan kinerja sumber daya manusia.

## Referensi :

- Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi., 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Anisa Novitasari, 2008. Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan. Program Sarjana. FISIP UNDIP Semarang.
- Basuki, 2015, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Knowledge Activities (Suatu Kajian Teoritis) , *Al Kalam Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* 2 (1).
- Basuki. 2019-2020, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.
- Basuki, 2021, Kapasitas *Knowledge Management* Untuk Meningkatkan Kerjasama Dan Inovasi Dalam Perusahaan (Suatu Tinjauan Teoritis), *Jurnal Al Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, Volume 7, No.2.
- Dhani, rama dhini. 2010. Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus. *Vol.1. No.1*
- Goetz, Katza.,dkk. 2013. The Influence Of Workload and Health Behavior On Job Satisfaction Of General Practitioner. *Vol 45. No. 2. Feb 2013*.
- Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan MSP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Jonathans, Cynthia Eveline. 2012. The Analysis Of Quality Of Work Life, Work Family Conflict And Job Stress On Job Satisfaction To Increase Employee Performance (Study In JasaRaharja (Persero) Centraj Jaya. *Jurnal Ekonomi manajemen*. Semarang: Diponegoro University.
- Parmin. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen. Kebumen: *Volume 14.No 02, Des 2014*.
- Purbaningrat Yo, Putu Melati., dan Ketut Surya, Ida Bagus. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Bali: *Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165. ISSN: 2302-8912*
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 3(1), 31- 42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.111>
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap*

*Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-  
Jawa- Tengah-*

*Indonesia.Yogyakarta: Tesis Universitas Negeri Yogyakarta.*

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta*

Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi. Cet 1 Yogyakarta: CAPS*

Vera Parlinda dan M. Wahyuddin. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 4-6. Program Pascasarjana UMS Surakarta

Wahyuningrum, 2008. Hubungan Kemampuan , Kepuasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Program Pascasarjana. Magister Ilmu Administrasi, UNDIP Semarang.

Widyanti, Rahmi, 2020, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.