

Faktor Kepuasan Kerja dan Motivasi Sebagai Dampak dari Kinerja Pegawai. (Studi Pada Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara pada Kantor Instansi Pemerintah Kabupaten Luwu).

Jumarpati¹, Siti Kumala Dewi²

Palopo, Palopo, Indonesia

Abstrak

Organizational commitment is one of the keys to determining the success or failure of an organization in achieving its goals. Employees who are committed to the organization usually show a work attitude that is full of attention to their duties. They are very responsible for carrying out their duties and are very loyal to government agencies. In government agencies, one of the symptoms of a lack of stability in government organizations is low employee performance. Low employee performance can result in obstacles to achieving organizational goals. This research aimed to analyze the influence of the work environment on employee performance in the technical implementation unit of the South Sulawesi Provincial Forestry Service in Tana Toraja region. This research was conducted at the South Sulawesi Provincial Forestry Service Office, Tana Toraja Region. The population in this research was all employees at the Technical Implementation Unit office of the South Sulawesi Provincial Forestry Service in the Tana Toraja region from January 2022 to June 2022, totaling 105 peoples. The sample in this study was 105 people. The data analysis was descriptive analysis and inferential analysis. This research used Structural Equation Modeling Based Variance (VB-SEM) analysis with the help of Smart PLS 3.3 software. The results of the research show that the results of the statistical T analysis obtained a calculated t value = 3.989 > t table = 1.893 with a P value of 0.000 or smaller than the cut off value of 0.05. This means that the organizational commitment variable (X_1) has a significant effect on employee performance (Y). The results of the T statistical analysis on variable This means that the work environment variable (X_2) has a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Employee Performance, Organizational Commitment, Work Environment

Copyright (c) 2024 Francelis Harefa

* Corresponding author :

Email Address : francelisharefa51@gmail.com

PENDAHULUAN

Di berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia adalah salah satu masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga non pemerintah dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Dalam sebuah lembaga pemerintahan, faktor penentu dari berhasilnya sebuah pelayanan publik adalah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi pemerintahan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada

instansi pemerintahan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (I Wayan Arya Lantara, 2018).

Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Kaltsum, 2016). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi (Latief dan Safwan, 2019). Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja pegawai tetapi pegawai cenderung bersifat sibuk dengan urusan masing-masing sehingga merusak komunikasi sosial antar pegawai. Disamping itu lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak kondusif bagi kinerja pegawai, seperti berada di pinggir jalan raya, dan tingkat kebisingan yang ditimbulkan oleh kendaraan yang lalu-lalang di jalan tersebut berdampak sangat buruk (Saputra, Hakim, dan Anggraini, 2017). Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Fatimah, Zahra, dan Perdana, 2016).

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi pemerintahan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau instansi tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (Wardhana, Tarmedy, dan Sumiyati, 2016).

komitmen organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penunjang kinerja pegawai, dimana pegawai melakukan aktivitas bekerja setiap harinya. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki capaian kerja yang maksimal. Pada umumnya, pegawai mengharapkan lingkungan kerja dengan kondisi bersih, aman dan harmonis. Lingkungan kerja dengan kondisi tersebut akan meningkatkan produktivitas pegawai dan kinerja pegawai juga akan meningkat. Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap instansi pemerintahan.

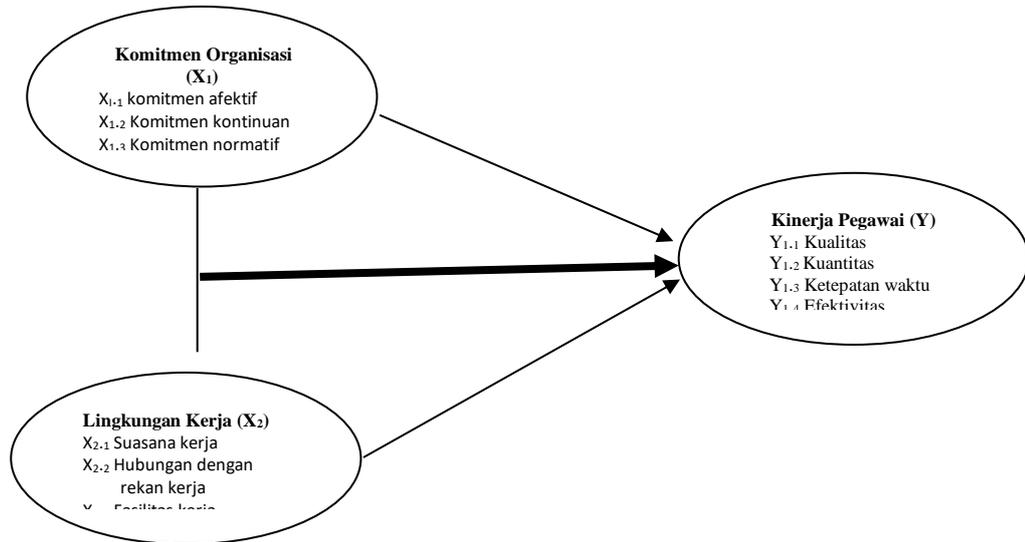
Dengan demikian, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sangat penting artinya bagi suatu organisasi pemerintahan karena didalam instansi pemerintahan salah satu gejala dari kurang stabilnya organisasi pemerintahan adalah rendahnya kinerja pegawai, rendahnya kinerja pegawai bisa berakibat terhadap terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Menciptakan komitmen organisasi yang baik dan memiliki lingkungan kerja di instansi pemerintahan tempat bekerja akan dapat mendukung suasana kerja yang baik dan mendorong pegawai untuk setia dan tetap berkarya bagi organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab yang rendah, disiplin yang kurang, kemampuan kerja yang rendah, tingginya tingkat keluar masuk kerja (*labour turn over*). Permasalahan-permasalahan ini harus segera

diatasi oleh pihak organisasi pemerintahan mengingat pegawai merupakan salah satu asset instansi pemerintahan yang penting yang dimiliki organisasi.

Literature Review

Mempermudah pemahaman tentang Pengaruh Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap komitmen organisasi, dan lingkungan kerja Studi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan wilayah Tana Toraja, maka dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- : Pengaruh parsial
- ➔ : Pengaruh simultan

Tabel 2.1. Ringkasan Gap

N o	Gap Empiris	Temuan	Peneliti
1	Terdapat perbedaan pendapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Terdapat perbedaan pendapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan kinerja pegawai pegawai pada Dinas Kesehatan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar.	(Latief dan Safwan, 2019)
		Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linear berganda variabel	(Wibowo, 2019)

	Kabupaten Lampung Tengah.	komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.	
2	Terdapat perbedaan pendapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa dan kinerja karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII	komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa	(Latief dan Safwan, 2019)
		Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII	(Mohamad Tambrin,. Bambang Sudarsono,2018)
3	Terdapat perbedaan pendapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening	(Siagian and Khair 2018)
		Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare	(Putri and Subagyo 2018)
4	Terdapat perbedaan pendapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang dan kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang.	(Khoirul Anwar, Hadi Sunaryo, 2017)
		komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.	(Nadapdap, 2017)

5	Terdapat perbedaan pendapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara dan kinerja karyawan pada Custom PT Milan Indonesia	Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.	(Habeahan, 2017)
		Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu juga terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Custom PT Milan Indonesia	(Susanti, 2016)

Research Method

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan pendekatan asosiatif kausal, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara dua variabel atau lebih.. Pengolahan data menggunakan program *Structural Equation Modeling Based Variance (VB-SEM)* dengan bantuan software Smart PLS 3.3, SPSS 20 dan Excel.

.Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu yang pertama adalah penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui buku, jurnal, dokumen perencanaan, dan media lainnya yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penelitian ini. Yang kedua penelitian lapanganyaitu pengumpulan data yang dilakukan dilapangan untuk mengetahui dan memperoleh langsung data yang peneliti perlukan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden. Dimana pernyataan yang diajukan berkaitan dengan permasalahan yang hendak diteliti. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r_{table} pada signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 3.1 Uji validitas

Pertanyaan	Koefisien Korelasi Person	Keterangan
1	0.719	Valid
2	0.691	Valid

3	0.627	Valid
4	0.698	Valid
5	0.760	Valid
6	0.712	Valid
7	0.698	Valid
8	0.635	Valid
9	0.635	Valid
10	0.628	Valid
11	0.635	Valid
12	0.690	Valid
13	0.659	Valid
14	0.690	Valid
15	0.621	Valid
16	0.683	Valid
17	0.733	Valid
18	0.716	Valid
19	0.716	Valid
20	0.716	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil uji validitas 20 pertanyaan menyatakan valid. Dengan hasil menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas nilai 0.6 berarti valid.

Uji Reliabilitas Data menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*: (Ghozali, 2012). Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Tabel 3.2 Uji reliabilitas

Pertanyaan	Nilai Alpa Cronbach's	Keterangan
1	0.796	Reliabel

2	0.795	Reliabel
3	0.796	Reliabel
4	0.815	Reliabel
5	0.824	Reliabel
6	0.824	Reliabel
7	0.794	Reliabel
8	0.799	Reliabel
9	0.807	Reliabel
10	0.774	Reliabel
11	0.786	Reliabel
12	0.793	Reliabel
13	0.775	Reliabel
14	0.771	Reliabel
15	0.777	Reliabel
16	0.824	Reliabel
17	0.804	Reliabel
18	0.800	Reliabel
19	0.790	Reliabel
20	0.790	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reabilitas dari 20 pertanyaan, semuanya memberikan nilai Cronbach's alpa diatas 0,6 yang berarti reliabel.

Result and Discussion

Deskripsi variable penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Jawaban yang respon dan berikan akan dideskripsikan dalam bentuk nilai, nilai maksimum dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif variable penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Sebaran responden berdasarkan Komitmen Organisasi (X_1)

Kategori (Skala 1-5)	Frequency	Percent
----------------------	-----------	---------

Sumber Data Primer yang diolah tahun 2022	Sangat Tinggi (≥ 83)	59	56,2
	Tinggi (68-82)	38	36,2
	Sedang (52-67)	7	6,7
	Rendah (37-51)	1	0,9
	Sangat Rendah (≤ 36)	0	0,0
	Jumlah	105	100,0

Berdasarkan tabel di atas, diatas mayoritas pengaruh Komitmen organisasi berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 56,2 persen, tinggi yaitu sebesar 36,2 persen, sedang yaitu sebesar 6,7 persen, rendah yaitu sebesar 0,9 persen, dan sangat rendah sebesar 0,0 persen, pada skala 1 sampai 5.

Tabel 4.2 Sebaran responden berdasarkan lingkungan kerja (X_2)

Kategori (Skala 1-5)	Frequency	Percent
Sangat Tinggi (≥ 83)	51	48,6
Tinggi (68-82)	49	46,7
Sedang (52-67)	3	2,9
Rendah (37-51)	1	0,9
Sangat Rendah (≤ 36)	1	0,9
Jumlah	105	100,0

Sumber Data Primer yang diolah tahun 2022

Pada tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas pengaruh Komitmen organisasi berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 48,6 persen, tinggi yaitu sebesar 46,7 persen, sedang yaitu sebesar 2,9 persen, rendah yaitu sebesar 0,9 persen, dan sangat rendah sebesar 0,9 persen, pada skala 1 sampai 5.

Tabel 4.3. Sebaran responden berdasarkan Kinerja Pegawai (Y)

	Kategori (Skala 1-5)	Frequency	Percent
Sumber Data Primer yang diolah tahun 2022	Sangat Tinggi (≥ 83)	52	49,5
	Tinggi (68-82)	51	48,6
	Sedang (52-67)	0	0,0
	Rendah (37-51)	2	1,9
	Sangat Rendah (≤ 36)	0	0,0
	Jumlah	105	100,0

Berdasarkan tabel 4.3 diatas mayoritas pengaruh Kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 49,5 persen, tinggi yaitu sebesar 48,6 persen, sedang yaitu sebesar 0,0 persen, rendah yaitu sebesar 1,9 persen, dan sangat rendah sebesar 0,0 persen, pada skala 1 sampai 5.

Analysis of Data

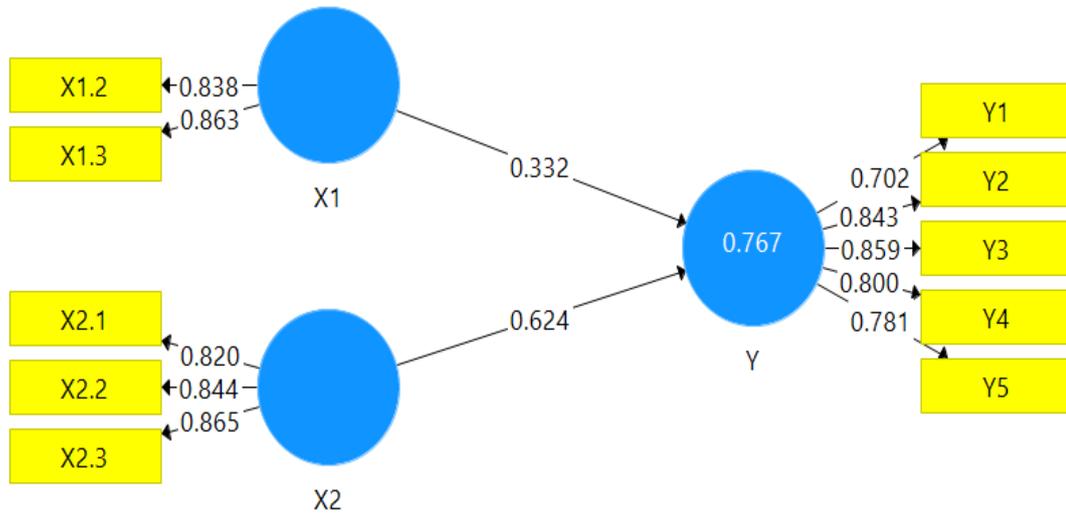
Analisis Inferensial

Analisis inferensial pada penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling Based Variance (VB-SEM)* dengan bantuan software Smart PLS 3.3.

a. Hasil Uji Outer Model

Evaluasi model merupakan model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas (absah) dan reliabilitas (handal) suatu model. (Ghozali, I., & Latan 2015). Pengujian Outer model terdiri atas:

1. Uji validitas Model
 - a. Outer model



Gambar 2. Outer Model SEM (Output Smart-PLS)

Outer model atau pengukuran bagian luar disebut juga sebagai model pengukuran. Uji *outermodel* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji *outer model* ini menggunakan bantuan prosedur *PLS Algorithm*. (Meiryani 2021).

b. Convergent Validity (*Loading Factor*)

Uji Validitas *Convergent validity* bertujuan menentukan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Tabel 4.4. *Outer loading (Convergent validity)*

Indikator	Komitmen Organisasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Komitmen Kontinuan (X1.2)	0,838		
Komitmen Normatif (X1.3)	0,863		
Suasana Kerja (X2.1)		0,820	
Hubungan dengan Rekan Kerja (X2.2)		0,844	
Fasilitas Kerja (X2.3)		0,865	
Kualitas (Y1)			0,702

Kuantitas (Y2)			0,843
Ketepatan (Y3)			0,859
Efektivitas (Y4)			0,800
Kemandirian (Y5)			0,781

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Berdasarkan hasil analisis untuk melihat *outer loading* yang digunakan untuk menilai tingkat validitas indikator sebagaimana pada tabel di atas diperoleh bahwa tidak ada indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7 (nilai minimum untuk tingkat validitas indikator yang ditentukan). Oleh karena itu, model SEM dinyatakan telah valid karena semua indikator memiliki nilai *outer loading* >0,7.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Atracted (AVE) bertujuan menggambarkan rata-rata varians atau diskriminan yang diekstraksi pada setiap indikator, sehingga kemampuan masing-masing item dalam membagi pengukuran dengan yang lain dapat diketahui. Nilai yang menjadi ukuran adalah *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai diharapkan >0,5 menunjukkan adanya convergent yang baik.

Tabel 4.5. Nilai *Average variance extracted (AVE)* pada variabel model SEM

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Komitmen Organisasi (X1)	0,723
Lingkungan Kerja (X2)	0,711
Kinerja Pegawai (Y)	0,639

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Pada nilai Tabel 4.5 di atas menunjukkan nilai AVE dari setiap variabel dalam penelitian adalah >0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model SEM yang dianalisis dinyatakan valid.

d. Reliabilitas Model

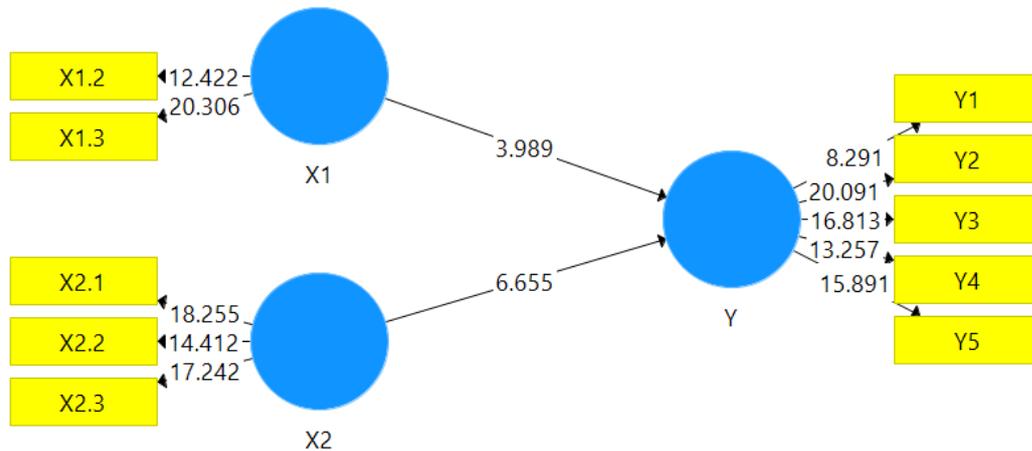
Untuk menentukan tingkat reliabilitas model SEM nilai yang digunakan adalah *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Reliabilitas jenis ini berfungsi untuk mengetahui tingkat reliabilitas internal dari indikator variabel.

Tabel. 4.6. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* pada tiap variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Komitmen Organisasi (X1)	0,618	0,839
Lingkungan kerja (X2)	0,797	0,881
Kinerja Pegawai (Y)	0,858	0,898

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Standar nilai Cronbach's Alpha suatu variable apabila dinyatakan reliabel adalah >0,6, sedangkan standar nilai untuk Composite Reliability adalah >0,7. berdasarkan nilai tabel 4.10 di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 dan nilai *Composite Reliability* >0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa model SEM yang dianalisis telah reliabel.



Gambar 3. Inner Model SEM

2. Hasil Uji Inner Model

1) Inner Model

Uji *Inner Model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Untuk menghasilkan nilai-nilai pengujian inner model, langkah di Smart PLS dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Uji Inner Model disebut juga dengan uji struktural. (I. Ghazali 2011).

2) Analisis T Statistik

Analisis T Statistik bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diuji. Nilai T hitung yang lebih besar dari pada nilai T Tabel menunjukkan pengaruh variabel yang signifikan. Analisis inner model SEM digunakan untuk melihat besaran nilai T Hitung dan P Value yang juga menjadi ukuran kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.7. Nilai T Variabel independen terhadap Variabel dependen.

Variabel	t Statistik	t tabel	P Values	Cut Off P Value
Komitmen organisasi (X1) --> Kinerja pegawai (Y)	3,989	1,893	0,000	0,05
Lingkungan kerja (X2) --> Kinerja pegawai (Y)	6,655	1,893	0,000	0,05

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Berdasarkan hasil analisis T Statistik sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.7 di atas, maka uji hipotesis terhadap variabel endogen dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 3,989> t tabel = 1,893 dengan nilai P Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada Cut off Value sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2: Diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 6,655> t Tabel: 1,893 dengan nilai P Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada Cut off Value sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 diterima.

3) Hasil Analisis Determinan (R Square)

Tujuan Analisis determinan adalah untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama memengaruhi variabel dependen. Hasil analisis determinan pada Model SEM disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil analisis determinan terhadap variabel independen

Pengaruh variable	R square	R square Adjusted
Kinerja pegawai (Y)	0,767	0,763

Sumber: Hasil analisis Smart PLS, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 76,7 persen sedangkan 23,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan tinggi terhadap komitmen organisasi dimana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa komitmen organisasi turut mempengaruhi responden pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh (Wibowo 2019), (Jumaisa 2019), (Latief and Safwan 2019), (Burhannudin, Zainul, and Harlie 2019), (INyoman Keramas1 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Wilayah Tana Toraja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Luthans 2012), (P. Robbins dan Timothy A. Judge 2013), (Hasibuan 2015), (Sirait 2011), (Fathoni 2011) bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Wilayah Tana Toraja yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai ikut meningkat, atau jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja pegawai pun ikut tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan

berskala tinggi, yang artinya pegawai negeri sipil yang berada di kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Wilayah Tana Toraja sudah memiliki komitmen organisasi yang sudah baik. Dalam hal ini pegawai sudah memiliki rasa loyalitas kepada organisasinya, sehingga muncullah rasa bangga terhadap dirinya karena telah menjadi bagian dalam organisasi tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan tinggi terhadap lingkungan kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan Unit Pelaksana Teknis wilayah kerja Kabupaten Tana Toraja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh (Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019), (Putri and Subagyo 2018), (Putri and Subagyo 2018), (Soelton 2018), (Ichsan Kasnul Faraby 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Wilayah Tana Toraja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Ahyari. 2005), (Sedarmayanti 2011), (Sulistiyani 2011), (Widodo 2015), (Mangkunegara 2017) bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Wilayah Tana Toraja yang berarti apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula, atau jika lingkungan kerja tinggi maka kinerja pegawai pun tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi yang berarti bahwa pegawai sudah memiliki rasa nyaman terhadap ruangan kantor maupun rasa nyaman menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai. Pertanyaan yang memiliki rata-rata tinggi yaitu mengenai menjaga komunikasi antar sesama pegawai maupun dengan atasan. Dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja non fisik pada pegawai disini sudah baik, itu berarti mereka memiliki sopan santun yang baik antar sesama dan juga atasan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, akan memberikan hasil kerja yang maksimal.

Conclusions, suggestions and limitations

Sesuai dengan penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan wilayah Tana Toraja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan wilayah Tana Toraja.

References

- Abelina, Stefani et al. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Garuda Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* 1(3): 17-33.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
- Ahyari., A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1996. "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. Journal Of." *Vocational Behavior* : 49.
- Allen.NJ, Meyer PJ, And Smith CA. 2009. "Commitment to Organization and Occupation : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization,." *Applied Psychology* 78.
- Amstrong, Mischael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan Dan Haryanto*. Jakarta.: PT. Elex Media Komputindo.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta.: Pustaka Binaman Pressindo.
- Bedeian, Arthur G., Zammuto, Raymond F. 1991. *Organizations*. Chicago: Theory and Design, The Dryden Press.
- Burhannudin, Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 8(2): 191.
- Drs. Mohamad Tambrin, M.M. Drs. Bambang Sudarsono, M.M. Dwi Ayuningsih. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI Daop VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervevening." *Jurnal Eco-Entrepreneurship, Vol 4 No 2 Desember 2018* 4(2): 124-49.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatimah, Salma, Az Zahra, and Mirwan Surya Perdhana. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)." *Diponegoro Journal of Management* 5(4): 1-14.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares, Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS Edisi 3*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20". Semarang.: UNDIP.
- Gibson, et al. 1995. *Organisasi Dan Manajemen*. ke empat. Jakarta: Erlangga.
- Habeahan, Helen Ferananda. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatra Utara." *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis ISSN: 1978-7057*: 134-42.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayahti, Dian Nurul. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Juke Abadi Sidoarjo." *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)* 4(1): 22-32.
- I Nyoman Keramas1, I Wayan Mendra2. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cheese Work Di Gianyar." 9(2).
- I Wayan Arya Lantara. 2018. "Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt . Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc)." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1): 231-40.
- Ichsan Kasnul Faraby. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style , Work Environment and Work Motivation on Employee Performance." *Jurnal Ichsan Kasnul F* 5(2): 86–91.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Jumaisa. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimesiasi Oleh Kepuasan Kerja." *Jurnal Jumbo Vol. 3, No.2, Agustus 2019, hal.35-50. e-ISSN 2502-4175* 3(2): 35–50.
- Jumarpati, SRK Dewi. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada UPT. SMA Negeri Sekota Palpo." *Jurnal of Management & Business, Agustus 2023*.
- Kaltsum, Ummi. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM) Oleh." *Jurnal Jom Fisip* 3(2).
- Kartika, Andi. 2010. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Semarang)." *Jurnal Kajian Akuntansi, Pebruari 2010, Hal: 39 - 60 ISSN : 1979-4886 Vol. 2(1): 39-60*.
- Khoirul Anwar, Hadi Sunaryo, A. Agus Priyono. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang." *e - Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN: 91-100*.
- Latief, Abdul Syardiansah, and Muhammad Safwan. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan." *Jurnal Administrasi Publik : Public Admnistration Journal, 9 (1) Juni 2019 ISSN 2088-527X* 9(1): 43–48.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V.A Yuwono*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan Oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; Dan Winong Rosari*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keempatbelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, B. N. 2003. *Kamus Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meiryani. 2021. "Memahami Uji Outer Model (Pengukuran Bagian Luar) Dalam Smart PLS." *Binus University | Accounting*.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari." *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No.1* 3(1): 1–9.
- Ningsih, Prapti. 2015. "Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus Pada SMA Negeri 1 Pasangkayu Dan MA DDI Pasangkayu)." *e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017 hlm 181-190 ISSN: 2302-2019*.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*. Pekanbaru.: Yayasan Aini Syam.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: LepKhair.
- Putri, Amelinda, and Heri Subagyo. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare Amelinda." *Jurnal Jimek* 1(1): 34–49.
- Respatiningsih, Ida. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten

- Pemalang).” *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3, 2015 Vol. 4.
- Rivai, Vethzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*,. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I Dan II, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapar. 2017. *Pengantar Metode Penelitian*. 3rd ed. ed. Budi Harsono. Bogor: Makaira Printing Plus.
- Saputra, Eki, Lukmanul Hakim, and Dian Anggraini. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam.” *Jurnal Bening* 4(2): 1-22.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja . Cetakan Ketiga*. Bandung.: Mandar Maju.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung.: Mandar Maju.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 59-70.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, P. J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian Dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Soelton, Mochamad. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara.” *Jurnal Ekonomi* XXIII(01): 20-32.
- Staw, Barry M. 1991. *Psychological Dimensions of Gorganizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Steers. *Antecedents and Outcomes of Organizational Effectiveness*,. Vol.22, pp. Administrative Science Quarterly.
- Sulistiyani, A. T. (ed.). 2011. *Memahami Good Governence Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Susanti, ? Palupiningdyah? 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Iintention Sebagai Variabel Intervening.” *Management Analysis Journal* 5 (1) (2016) 5(1): 77-86.
- Wardhana, R M Doni HA, Eded Tarmedi, and Sumiyati. 2016. “Upaya Meningkatkan Kinerja Dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja Dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.” *Journal of Business Management Education* 1(2): 91-96.
- Wibowo, Anton. 2019. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.” *Jurnal Simplex* Vol. 2 No. 3 2(3).
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.