

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI DENGAN KOMITMEN SEBAGAI MEDIASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI

Zed Abdullah¹, Muhamad Afendrianto², Kabul wahyu Utomo³

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trilogi
Jl. TMP Kalibata No. 1 RT. 4/RW. 04, Duren Tiga, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, 12760
abdullahzed4@gmail.com

Abstrak: Kementerian Ketenagakerjaan RI adalah kementerian Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan RI berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI dengan melibatkan 100 responden dengan beberapa kriteria berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir dan diolah menggunakan alat analisis *SmartPLS* 3.0. Adapun hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen dengan nilai sebesar $7,307 > 1,96$, motivasi berpengaruh terhadap komitmen dengan nilai sebesar $3,511 > 1,96$, lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai sebesar $2,426 > 1,96$, motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai sebesar $2,426 > 1,96$, komitmen berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai sebesar $2,975 > 1,96$, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja dengan komitmen sebagai mediasi memiliki pengaruh dengan nilai sebesar $2,912 > 1,96$ dan $2,061 > 1,96$. Dari penelitian tersebut semuanya berpengaruh positif secara signifikan.

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

Abstract: *The Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia is the ministry of the Government of Indonesia in charge of manpower affairs. The Indonesian Ministry of Manpower is under and responsible to the President. This study aims to determine whether there is an influence on the work environment, work motivation and commitment to employee performance in the Indonesian Ministry of Manpower by involving 100 respondents with several criteria based on gender, years of service, latest education and processed using the SmartPLS 3.0 analysis tool. The results of this study are the work environment variable has an effect on commitment with a value of $7.307 > 1.96$, motivation has an effect on commitment with a value of $3.511 > 1.96$, work environment has a value of $2.426 > 1.96$, motivation has an effect on performance with a value of $2,426 > 1.96$, commitment has an effect on performance with a value of $2,975 > 1.96$, work environment and motivation on performance with commitment as mediation have an influence with a value of $2,912 > 1.96$ and $2,061 > 1.96$. From these studies all have a significant positive effect.*

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Commitment, Performance*

PENDAHULUAN

Pertama, Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting yang menjadi kriteria untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kedua, Kementerian ketenagakerjaan adalah organisasi pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan. Dalam rangka menjalankan tugas tersebut, kementerian ketenagakerjaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja efektif dan efisien.

Berdasarkan kondisi kerja di kementerian ketenagakerjaan lingkungan dan motivasi merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari sisi lingkungan pekerjaan hubungan kerja sesama karyawan tidak cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan dalam beban kerja yang diberi oleh atasan, perbedaan antar golongan jabatan, staf biasa yg golongannya lebih tinggi dari pejabatnya, dasar atas suka tidak suka sehingga staf yang sudah bekerja lebih lama dari atasannya merasa tidak dihargai dari lamanya bekerja. Karena banyaknya pejabat yang masih muda dan golongan kerja rendah sudah menjadi pejabat sehingga staf yang merasa sudah lama bekerja dan golongannya tinggi tidak mempunyai kesempatan untuk naik pangkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data yang diperoleh. Jika dilihat dalam SKP, pegawai yang memiliki motivasi baik dan berprestasi adalah pegawai yang memiliki gaji, tunjangan dan golongan yang cukup tinggi. Motivasi para pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan juga terlihat melalui keinginan pegawai untuk naik jabatan. Jabatan dalam kepegawaian sendiri merupakan cara bagi pegawai untuk bisa membuktikan wewenang dan pengaruh terhadap pegawai lain. Kebutuhan akan kenaikan jabatan ini membuktikan bahwa setiap pegawai memiliki keinginan berkekuatan.

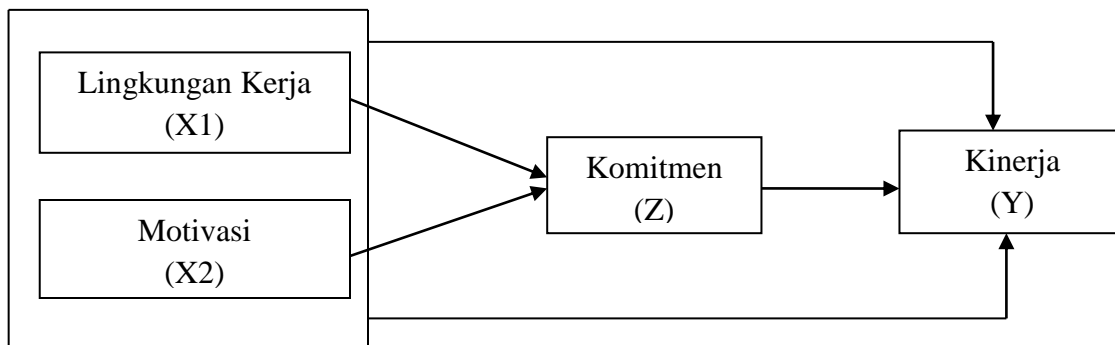
Tujuan Penelitian ini adalah : 1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen. 2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen. 3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. 4.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja. 5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja. 6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan komitmen sebagai mediasi. 7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan komitmen sebagai mediasi.

Rumusan Masalah : 1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai di kementerian ketenagakerjaan. 2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen pegawai di kementerian ketenagakerjaan. 3. Adakah pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan. 4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan. 5. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan. 6. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan komitmen sebagai mediasi di kementerian ketenagakerjaan. 7. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan komitmen sebagai mediasi di kementerian ketenagakerjaan. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Afandi (2016:51) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Menurut Arjuna Rizaldi (2017 : 156) Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang didalam usaha memenuhi kebutuhan baik secara riil maupun materi. Menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan menurut Priansa (2016:233) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu rasa

identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Menurut Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”. Berdasarkan definisi di atas kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:93) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Berdasarkan permasalahan dan teori yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Ha1 : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
Ho : Tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
- 2) Ha2 : Adanya pengaruh motivasi terhadap komitmen pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.

- Ho : Tidak adanya pengaruh terhadap komitmen pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
- 3) Ha3 : Adanya pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
Ho : Tidak adanya pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
- 4) Ha1 : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
Ho : Tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
- 5) Ha1 : Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
Ho : Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
- 6) Ha1 : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai mediasi di kementerian ketenagakerjaan RI.
Ho : Tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai mediasi di kementerian ketenagakerjaan RI.
- 7) Ha1 : Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai mediasi di kementerian ketenagakerjaan RI.
Ho : Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai mediasi di kementerian ketenagakerjaan RI.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2014:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata

kunci yaitu: cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode survey dan menggunakan data sekunder yaitu analisa data. Survey adalah metode riset dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu. Proses pengumpulan dan analisis data dalam metode survei sifatnya sangat terstruktur dan mendetail melalui kuesioner sebagai instrument utama untuk mendapatkan informasi dari sejumlah responden yang diasumsikan mewakili populasi secara spesifik.

a. Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek tersebut bisa orang, dokumen, atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2015:80) mendefinisikan, populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penelitian ini populasi pegawai kementerian ketenagakerjaan berjumlah 1550 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:215) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2010:131) berpendapat bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan kementerian ketenagakerjaan RI yang berjumlah 1550 orang. Selanjutnya populasi tersebut diolah menggunakan rumus untuk mendapatkan sampel yang mewakili dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada.

Rumus tersebut adalah :

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

Keterangan :

n = ukuran pengamatan sampel

N = populasi

d = presisi 10%

Jadi dengan populasi 1550 orang dan presisi 10% maka diperoleh sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{N}{Nd^2 + 1} \\ &= \frac{1550}{1550 \cdot 10\%^2 + 1} \\ &= \frac{1550}{1550 \times 0,01 + 1} \\ &= \frac{1550}{16,5} = 94 \text{ dibulatkan menjadi } 100 \end{aligned}$$

Dari data diatas didapatkan hasil sampel sebesar 94 dibulatkan menjadi **100**. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah **100** orang karyawan Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Sumber pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan sumber primer. Dalam penelitian ini diawali dengan pengumpulan dan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dalam setiap jawaban responden dengan skala likert untuk mengukur item-item dalam kuesioner penelitian dimana angket dalam penelitian ini diberikan langsung kepada responden. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2012:93) skala likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. skala likert dapat diukur dengan memberikan bobot 1 untuk intensitas paling rendah dan 4 untuk intensitas paling tinggi. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) BERBASIS *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistic yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Menurut Imam Ghozali (2015) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser daripada pendekatan SEM yang berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut outer model dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut inner model. Model ini juga

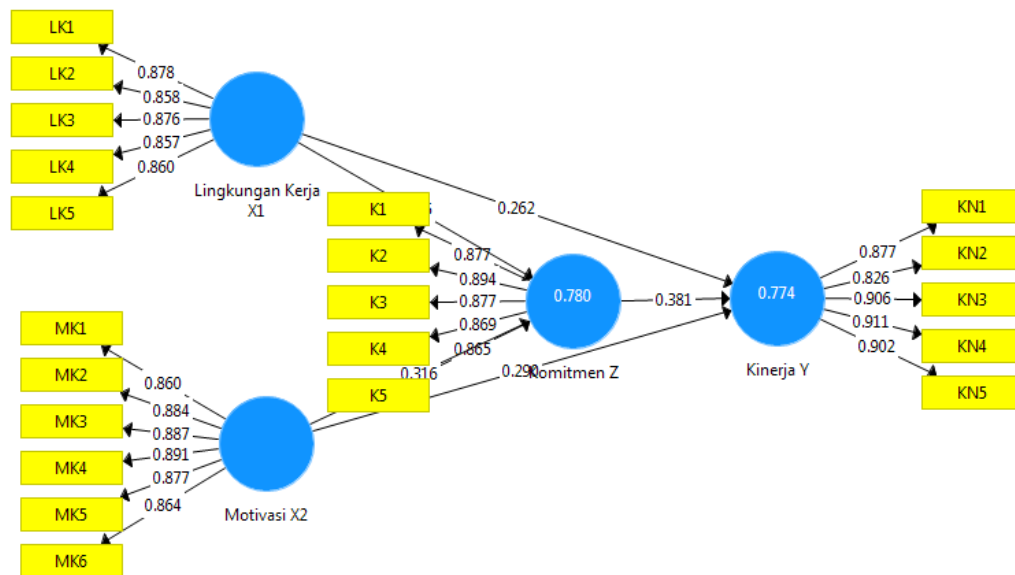
digunakan untuk mengukur valmodel struktural menunjukkan estimasi antar variabel laten atau konstruk, model ini juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel berpengaruh atau tidak. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu :

Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indicator.

Tahap kedua adalah melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/koreksi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 2
Model Algoritma



Hasil dari model algoritma digunakan untuk melihat uji validitas dan reliabilitas. Indikator dapat dikatakan *convergent validity* apabila nilainya > 0.70 (Imam Ghazali, 2015:13).

Uji Validitas

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai outer loading. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

Indikator variabel lingkungan kerja memiliki nilai outer loading sebesar 0,878, 0,858, 0,876, 0,857, 0,860. Maka nilai outer loading tersebut dianggap sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena semua nilai berada diatas 0,7 (Ghazali, 2015). Indikator variabel motivasi memiliki nilai outer loading sebesar 0,860, 0,884, 0,887, 0,891, 0,877, 0,864. Maka nilai outer loading tersebut dianggap sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena semua nilai berada diatas 0,7 (Ghazali, 2015). Indikator variabel komitmen memiliki nilai outer loading sebesar 0,877, 0,894, 0,877, 0,869, 0,865. Maka nilai outer loading tersebut dianggap sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena semua nilai berada diatas 0,7 (Ghazali, 2015). Indikator variabel kinerja memiliki nilai outer loading sebesar 0,877, 0,826, 0,906, 0,911, 0,902. Maka nilai outer loading tersebut dianggap sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena semua nilai berada diatas 0,7 (Ghazali, 2015).

Metode berikutnya untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk lainnya dengan model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Hasil dari akar AVE lingkungan kerja sebesar 0,750 lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk lingkungan kerja dengan konstruk lainnya. Begitu pun dengan akar AVE konstruk motivasi sebesar 0,770 lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk motivasi dengan konstruk lainnya. AVE konstruk komitmen sebesar 0,768 lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk komitmen dengan konstruk lainnya. Selanjutnya AVE konstruk kinerja sebesar 0,783 lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk kinerja dengan konstruk lainnya. Jadi semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *Composite Reliability* apabila semua nilai berada di atas 0,7 (Ghazali, 2015). Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,937, motivasi sebesar 0,953, komitmen sebesar 0,943 dan kinerja sebesar 0,947. Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Pada *Cronbach'Alpha* konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach'Alpha* di atas 0,7 (Ghazali, 2015). Dimana variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,917, motivasi 0,940,

komitmen 0,924 dan kinerja sebesar 0,930. Berdasarkan masing-masing semua konstruk reliabel karena memiliki nilai diatas 0,7 (Ghazali, 2015).

Tabel 1
R-Square

R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Y	0.774	0.767
Komitmen Z	0.780	0.776

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square kinerja sebesar 0,774 dan komitmen sebesar 0,780. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, komitmen terhadap komitmen dan kinerja memiliki pengaruh sebesar 77,4 dan 78,0. Sisanya dapat di pengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Uji yang kedua adalah melihat signifikansi lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), komitmen (Z) dan kinerja (Y) dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik.

Tabel 2
Path Coefficients

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Komitmen Z -> Kinerja Y	0.381	0.378	0.128	2.975	0.003
Lingkungan Kerja X1 -> Kinerja Y	0.262	0.268	0.108	2.426	0.016
Lingkungan Kerja X1 -> Komitmen Z	0.605	0.609	0.083	7.307	0.000
Motivasi X2 -> Kinerja Y	0.290	0.288	0.091	3.199	0.001
Motivasi X2 -> Komitmen Z	0.316	0.311	0.090	3.511	0.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada variabel lingkungan kerja (X1) terhadap komitmen lebih besar dari t-tabel (7,307 >1,96 t-tabel signifikansi 5% = 1,96) atau p-value lebih kecil daripada alpha (0,000 <0,05). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa varibel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen atau Ha1 diterima.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada variabel motivasi (X2) terhadap komitmen lebih besar dari t-tabel (3,511 >1,96 t-tabel signifikansi 5% = 1,96) atau

p-value lebih kecil daripada alpha ($0,000 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen atau Ha2 diterima.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja lebih besar dari t-tabel ($2,426 > 1,96$ t-tabel signifikansi 5% = 1,96) atau p-value lebih kecil daripada alpha ($0,016 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja atau Ha3 diterima.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada variabel motivasi (X2) terhadap kinerja lebih besar dari t-tabel ($3,119 > 1,96$ t-tabel signifikansi 5% = 1,96) atau p-value lebih kecil daripada alpha ($0,001 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen atau Ha4 diterima.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada variabel komitmen (Z) terhadap kinerja lebih besar dari t-tabel ($2,975 > 1,96$ t-tabel signifikansi 5% = 1,96) atau p-value lebih kecil daripada alpha ($0,003 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja atau Ha4 diterima.

Berikutnya adalah melihat penelitian ini menggunakan variabel mediasi maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Lingkungan Kerja X1 -> Komitmen Z -> Kinerja Y	0.230	0.228	0.079	2.912	0.004
Motivasi X2 -> Komitmen Z -> Kinerja Y	0.120	0.119	0.058	2.061	0.040

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan komitmen sebagai mediasi lebih besar dari t-tabel ($2,912 > 1,96$ t-tabel signifikansi 5% = 1,96) atau p-value lebih kecil daripada alpha ($0,004 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya variabel lingkungan kerja

memiliki komitmen yang menurun atau berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja atau Ha6 diterima.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada variabel motivasi terhadap kinerja dengan komitmen sebagai mediasi lebih besar dari t-tabel ($2,061 > 1,96$ t-tabel signifikansi 5% = 1,96) atau p-value lebih kecil daripada alpha ($0,040 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya variabel motivasi memiliki komitmen yang menurun atau berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja atau Ha7 diterima.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Komitmen terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
4. Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
5. Komitmen berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kementerian ketenagakerjaan RI.
6. lingkungan kerja memiliki komitmen yang menurun atau berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja
7. variabel motivasi memiliki komitmen yang menurun atau berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ghozali, I. (2006). Structural Equation Modeling; Metode Alternatif dengan PLS. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam Ghazali and H. Latan. (2015). Partial Least Squares : Konsep Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0 Edisi 2 Universitas Diponegoro
- Mangkunegara A. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta. Bandung.

Jurnal

- Fiansi., Sarifuddin, 2019. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. Jurnal Sinar Manajemen. 6(2). ISSN 2337-8743
- Indah Rahel Tenri Manik., Aldo Nanda Putra Pratama., Khomeiny Yuniur, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan kinerja Karyawan Di PT. Sinar Andalas Proteksindo. Journal Economic, Accounting and Bisnis .4(3). p-ISSN 2615-3009, e-ISSN 2621-3389
- Nurul Ikhsan S., Peggy A. Mekel., Irvan Trang, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Jurnal EMBA. 3(1). ISSN 2303-1174
- Sri Gustina Pane., Fatmawati, 2017. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Medan. Jurnal Riset Manajemen & bisnis 2(3). ISSN 2339-0506
- Sulistiawati Paita., Benhard Tewel., Greis M. Sendow, 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. Jurnal EMBA. 3(3). ISSN 2303-11

https://www.academia.edu/102993914/ANALISIS_PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_MOTIVASI_DENGAN_KOMITMEN_SEBAGAI_MEDIASI_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_DI_KEMENTERIAN_KETENAGAKERJAAN_RI