

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR KECAMATAN
MANGARAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Arik Febriyanto
arikfebriyanto@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha
sitisholeha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Information technology development has penetrated the government world, where almost all agencies have used technology in data processing and report-making. Information technology can overhaul a system so that the government becomes more transparent and accountable in providing and presenting services oriented to the public interest. The development of information technology in the government environment has an essential role in providing convenience in various aspects of public service activities. Implementing information technology into various public services in the government has strategic values and is considered capable of conquering difficulties in changing the work culture for the better.

Based on the results of the analysis and discussion previously described, several conclusions can be drawn from the overall research results, namely as follows: Work commitment has a significant positive effect on job satisfaction, work environment has a significant positive effect on job satisfaction, work commitment has a significant positive effect on performance, work environment has a negative insignificant effect on performance, job satisfaction has a significant positive effect on performance, work commitment to performance through job satisfaction has a significant positive effect, work environment to performance through job satisfaction has a significant positive effect.

Keywords: Work Commitment, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Penerapan manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai fokus yang sangat penting terkait pada pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. "Karena peran sumber daya manusia mampu untuk mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan, untuk itu pengalaman dan hasil penelitian di ilmu SDM, yang disebut manajemen sumber daya manusia" (Sinambela, 2015:6).

Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha dapat menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah penggerak jalannya sebuah organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Dessler (2015:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan

untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan pegawai yang dimilikinya. Manajemen perusahaan harus mendorong pegawainya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai yang penting dalam perusahaan, sehingga pegawai dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pegawai merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Wibowo (2017:430) "Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja artinya tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya". Komitmen organisasi merupakan tolak ukur keinginan

dalam bekerja untuk tetap berkontribusi pada organisasi di masa depan.

"Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di dalam kantor" Bangun (2012:231). Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari bagian fisik dan non fisik yang berhubungan dengan karyawan, sehingga tidak lepas dari upaya pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan teratur serta memenuhi kebutuhan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Bangun (2012:231) "Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak baik, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya. Kinerja bisa juga dengan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien. Kinerja dari para pegawai sangat berdampak pada suatu keberhasilan organisasi.

Kepuasan kerja yaitu kondisi emosional yang sangat senang atau tidak senang terhadap pegawai dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (2015:193- 194) "Kepuasan pegawai menjadi penting karena merupakan salah satu kunci mendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja pegawai maka pegawai dalam bekerja".

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM), oleh sebab itu peran sumber daya manusia pada suatu organisasi terbilang sangat kuat. Sumber daya manusia sebagai pelaku dalam menjalankan sebuah visi misi organisasi yang harus dapat menjalankan sebuah sistem yang ditetapkan. Salahsatu peran penting sumber daya manusia yaitu sebagai penggerak semua kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi. Pencapaian hasil yang maksimal sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam berbagi masalah diruang lingkup manajer, pegawai, pegawai, dan tenaga kerja lainnya sebagai penunjang aktivitas organisasi untuk mendapat maksud yang telah ditentukan.

Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2013:170) mengemukakan bahwa "Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut".

Lingkungan Kerja

Menurut Soeliha, S (2022:977) "Lingkungan kerja merupakan suatu suasana dimana pegawai melaksanakan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa yang aman dan bisa meningkatkan

pegawai bekerja lebih optimal". Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai masing-masing orang. Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin besar kepuasan yang dirasakan.

Kinerja

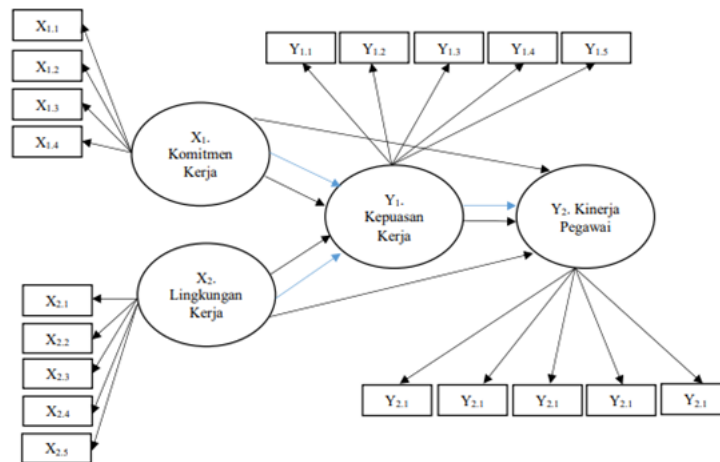
Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik pada suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab". Bangun (2010:118) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tingkatan hingga dimana tujuan-tujuan dapat dicapai".

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah garis pemikiran menuju keterkaitan satu konsep dengan konsep lainnya

untuk dapat memberikan gambaran dan asumsi langsung terkait dengan variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual berperan penting dalam mendefinisikan variabel yang relevan untuk penelitian ini dan memetakan

bagaimana variabel penelitian ini berhubungan satu sama lain. Oleh karena itu, harus membuat kerangka konseptual terlebih dahulu sebelum mulai mengumpulkan data.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃: Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H₄ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H₅ : Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H₆ : Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.
- H₇ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan suatu perencanaan dalam penelitian sebagai pengarah atau sebagai pedoman pada proses penelitian. Menurut Arikunto (2014:90) menyatakan bahwa "Rancangan penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancang-ancang kegiatan yang akan dilaksanakan". Rancangan penelitian sebagai rencana dalam penelitian secara menyeluruh dengan hal-hal yang dilaksanakan oleh peneliti dimulai dari pembuatan hipotesis dan pelaksanaan operasional hingga pada analisa akhir yang selanjutnya dijadikan kesimpulan dan saran. Rancangan penelitian akan dimulai dari start, dilanjutkan dengan observasi lapangan, dan melakukan studi kepustakaan dengan mencari referensi dari berbagai

literatur dan referensi dari penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel dalam penelitian tersebut. Selanjutnya melakukan wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai pada objek penelitian tersebut. Kemudian dilakukan analisis data melalui aplikasi Smart PLS 3.0. Terakhir dari analisis data ditarik kesimpulan dan saran untuk mencapai tujuan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Situbondo khususnya pada kantor Kecamatan Mangaran. Peneliti telah melakukan observasi di kantor Kecamatan Mangaran. Waktu dalam penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai dari bulan Mei 2023 hingga Juli 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) "Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiridari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh sebuah kesimpulan". Menurut penjelasan diatas dapat diketahui bahwa populasi yang penelitian ini ialah semua pegawai yang ada di kantor Kecamatan Mangaran yang berjumlah sebanyak 30 pegawai selain pimpinan.

Menurut Sugiyono (2017:81) mengungkapkan bahwan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sampel jenuh. Sugiyono (2015: 124) "Sampling jenuh adalah salah satu cara pengambilan sampel jika anggota populasi digunakan sebagai

sampel". Sampel jenuh disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini memiliki alasan mengapa memilih teknik sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi terbilang kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai responden sebanyak 30 pegawai selain pimpinan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah salah satu cara yang sangat penting dalam suatu penelitian. Pengumpulan data bisa dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka menggunakan metode-metode sebagai berikut:

Observasi

Observasi ialah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatansecara langsung dengan objek yang sedang diamati. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan pengamatan yang disertai oleh pencatatan tentang perilaku, keadaan, dan fenomena-fenomena yang terjadi dalam suatu objek yang diteliti. Kegiatan observasi ini untuk mengamati proses maupun objek yang bertujuan agardapat memahami pengetahuan terhadap fenomena berdasarkan landasan pengetahuan dan gagasan yang telah ada, sehingga informasi atau data tersebut dibentuk menjadi landasan dalam penelitian.

Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:72) "Wawancara merupakan pertemuan

antara duaorang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu", wawancara sebagai teknik pengumpulan data dalam mendapatkan informasi fenomena-fenomena yang terjadi dan mengetahui halhal penting berkaitan dengan penelitian dari responden. Observasi adalah proses pengumpulan data secara kompleks dan memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan teknik lainnya. Objek dari observasi tidak hanya terpaku pada orang, tetapi juga bisa mengarah ke objek lain

Studi Pustaka

Studi kepustakaan mencakup tentang uraian dari kajian literatur dan hasil penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan dan diusahakan menggunakan sumber terbaru. Studi kepustakaan dalam penelitian ini berupa buku-buku, kajian para ahli, jurnal dan penelitian sebelumnya. Dengan adanya studi pustaka peneliti dapat menganalisa dari penelitian sebelumnya. Jadi kekurangan yang ada pada penelitian terdahulu itu bisa dilengkapi pada penelitian terbaru. Hal ini dilakukan untuk terus mengupdate fenomena terbaru secara berkelanjutan.

Angket

Metode kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden. "Instrumen penelitian dengan metode kuesioner ini disusun

berdasarkan indikator-indikator yang dijabarkan dalam operasionalisasi variabel sehingga masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden lebih jelas serta terstruktur. Peneliti memilih metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan keadaan subjek dengan Pengaruh Komitmen kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangaran melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dan sumber yang dapat dipercaya. maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran Kantor Kecamatan Mangaran, serta data-data lain yang mendukung, sehingga membantu peneliti dalam proses penelitiannya.

Metode Analisa Data

Metode analisis data adalah metode analisis data yang bertujuan untuk mengolah informasi kedua data tersebut untuk diambil kesimpulan guna pengambilan keputusan. Program *Smart PLS 3.0 (Partial Least Square)* digunakan sebagai alat untuk menganalisis data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian convergent validity dapat dilihat dari faktor loading untuk tiap indikator-indikatornya. Faktor loading

merupakan koefisien yang dapat menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Jika nilai outer loading tiap indikator lebih dari 0,7 (angka berwarna hijau) maka dinyatakan valid, namun sebaliknya jika nilai outer loading kurang dari

0,7 (angka berwarna merah) maka dinyatakan tidak valid. Uji Validitas konvergen juga dilihat dari construct reliability and validity dengan menunjukkan nilai average varian extracted (AVE) minimal >0,5

Tabel 1
Uji Validitas Konvergen

Indikator	X ₁ . Komitmen Kerja	X ₂ . Lingkungan Kerja	Y ₁ . Kepuasan Kerja	Y ₂ . Kinerja Pegawai
X _{1.1}	0,877			
X _{1.2}	0,879			
X _{1.3}	0,943			
X _{1.4}	0,913			
X _{2.1}		0,981		
X _{2.2}		0,952		
X _{2.3}		0,964		
X _{2.4}		0,969		
X _{2.5}		0,895		
Y _{1.1}			0,966	
Y _{1.2}			0,969	
Y _{1.3}			0,986	
Y _{1.4}			0,772	
Y _{1.5}			0,958	
Y _{2.1}				0,910
Y _{2.2}				0,911
Y _{2.3}				0,897
Y _{2.4}				0,761
Y _{2.5}				0,741

Sumber: Lampiran 4, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading untuk masing-masing indikator (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{1.5}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}, Y_{2.5}) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka outer loading berada di bawah 0,7 maka

dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah). Uji validitas Konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output Construct Reliability and Validity yaitu dengan memperhatikan nilai Average Varian Extracted (AVE). Uji ini dapat membantu peneliti dalam menentukan angka valid dan tidak valid.

Tabel 2
Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Nilai Average Variance Entranced (AVE)	Keterangan
X ₁ . Komitmen kerja	0,817	Valid
X ₂ . Lingkungan kerja	0,908	Valid
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,872	Valid
Y ₂ . Kinerja Pegawai	0,718	Valid

Sumber: Lampiran 4, 2023

Berdasarkan hasil tabel 10 analisis menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted diatas 0,7 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan di dalam penelitian dikatakan “Valid”.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan

Cronbach’s Alpha. Instrument penelitian dikatakan reliable apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai composite reliability di atas 0,70. Pada output Construct Reliability and Validity, selanjutnya disajikan dalam tabel seperti berikut ini.

Tabel 3|
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Komitmen kerja	0,926	Reliabel
X2. Lingkungan kerja	0,974	Reliabel
Y1. Kepuasan Kerja	0,961	Reliabel
Y2. Kinerja Pegawai	0,900	Reliabel

Sumber: Lampiran 4, 2023

Berdasarkan hasil tabel 11 analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan reliable.

dilakukan dengan melihat nilai Collinierity Statistics (VIF) pada “Inner VIF Values” pada hasil analisis aplikasi partial least square Smart PLS 3.0, kemudian disajikan tabel asumsi klasik multikolinieritas seperti berikut ini:

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X1 Komitmen kerja	X2 Lingkungan kerja	Y1 Kepuasan Kerja	Y2 Kinerja Pegawai
X1. Komitmen kerja			1,827	2,875
X2. Lingkungan kerja			1,827	24,025
Y1. Kepuasan Kerja				30,737
Y2. Kinerja Pegawai				

Sumber: Lampiran 4, 2023

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel terdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat

pada penyimpangan (standart deviation) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai Excess Kurtois atau Skewness berada dalam rentang - 2,58<CR

Tabel 5
Uji Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1.1}	0.431	-1.172	Normal
X _{1.2}	1.332	-1.503	Normal
X _{1.3}	2.746	-1.906	Normal
X _{1.4}	1.958	-1.693	Normal
X _{2.1}	-0.207	-1.182	Normal
X _{2.2}	-0.419	-1.067	Normal
X _{2.3}	-0.419	-1.067	Normal
X _{2.4}	-0.207	-1.182	Normal
X _{2.5}	1.340	-1.700	Normal
Y _{1.1}	-0.419	-1.067	Normal
Y _{1.2}	-0.207	-1.182	Normal
Y _{1.3}	0.049	-1.304	Normal
Y _{1.4}	1.958	-1.693	Normal
Y _{1.5}	0.493	-1.397	Normal
Y _{2.1}	-0.592	-0.958	Normal
Y _{2.2}	-0.419	-1.067	Normal
Y _{2.3}	-0.419	-1.067	Normal
Y _{2.4}	1.958	-1.693	Normal
Y _{2.5}	1.958	-1.693	Normal

Sumber: Lampiran 4, 2023

Uji Goodness of Fit

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Pada Smart

PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Chi Square dan NFI (Normed Fit Index).

Tabel 6
Uji Goodness of Fit

	Saturated Model	Estimasi Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,145	0,145	≤ 0,09	Baik
d_ ULS	3,972	3,972	≥ 0,05	Baik
d_ G	Tidak digunakan	Tidak digunakan	≥ 0,05	Baik
Chi-Square	2348,495	2348,495	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,265	0,265	> 0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Sumber: Lampiran 4, 2023

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square. Pada output R-Square, selanjutnya disajikan dalam tabel uji koefisien determinasi seperti berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y ₁ Kepuasan kerja	0,967	0,965
Y ₂ Kinerja pegawai	0,969	0,965

Sumber: Lampiran 4, 2023

- a. Variabel Komitmen kerja (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,967 (96,7%),

sedangkan sisanya 3,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Komitmen kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mempengaruhi Kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,969 (96,9%), sedangkan sisanya 3,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Inner Model

Inner model bertujuan untuk mengetahui serta menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (inner model) dapat dilihat sebagai berikut:

Analisis Persamaan Struktural

Tabel 8
Analisis Persamaan Struktural Inner Model

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
X1. Komitmen Kerja → Y1. Kepuasan Kerja	0,185	0,181	0,078	2,355	0,019
X1. Komitmen Kerja → Y2. Kinerja Pegawai	0,302	0,256	0,114	2,643	0,008
X2. Lingkungan Kerja → Y1. Kepuasan Kerja	0,850	0,846	0,081	10,478	0,000
X2. Lingkungan Kerja → Y2. Kinerja Pegawai	-0,084	-0,084	0,152	0,551	0,582
Y1. Kepuasan Kerja → Y2. Kinerja Pegawai	0,815	0,853	0,158	5,158	0,000

Sumber: Lampiran 4, 2023

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (partial least square) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural. Persamaan struktural (inner model) Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier inner model sebagai berikut:

$$Y1 = b1X1 + b2X2 + e$$

$$= 0,185X1 + 0,850X2 + e$$

$$Y2 = b3X1 + b4X2 + e$$

$$= 0,302X1 + -0,084X2 + e$$

$$Y2 = b5Y1 + e$$

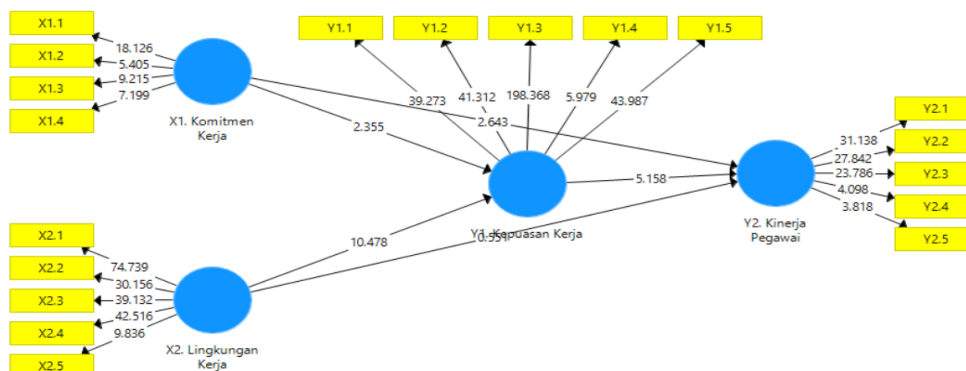
$$= 0,815Y1 + e$$

Persamaan struktural (inner model) dengan variabel intervening

$$Y2$$

$$= b1X1 + b2X2 + b5Y1 + e$$

$$= 0,185X1 + 0,850X2 + 0,815Y1 + e$$



Tabel 9
Tabel Uji Hipotesis Penelitian

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
X ₁ . Komitmen Kerja → Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,185	0,181	0,078	2,355	0,019
X ₁ . Komitmen Kerja → Y ₂ . Kinerja Pegawai	0,302	0,256	0,114	2,643	0,008
X ₂ . Lingkungan Kerja → Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,850	0,846	0,081	10,478	0,000
X ₂ . Lingkungan Kerja → Y ₂ . Kinerja Pegawai	-0,084	-0,084	0,152	0,551	0,582
Y ₁ . Kepuasan Kerja → Y ₂ . Kinerja Pegawai	0,815	0,853	0,158	5,158	0,000

Berdasarkan Tabel diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1. Komitmen kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁).

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,185), Nilai T-Statistic yaitu 2,355 (> 1,964) dan nilai p value yaitu sebesar 0,019 (<0,05) maka dapat disimpulkan Komitmen kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian Hipotesis 1 diterima.

- 2) Hipotesis 2. Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,850), Nilai T-Statistic yaitu 10,478 (> 1,964) dan nilai p value yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat

disimpulkan Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian Hipotesis 2 diterima.

- 3) Hipotesis 3. Komitmen kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y₂).

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,302), Nilai T-Statistic yaitu 2,643 (> 1,964) dan nilai p value yaitu sebesar 0,302 (<0,05) maka dapat disimpulkan Komitmen kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai (Y₂), dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

- 4) Hipotesis 4. Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y₂)

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (0,084), Nilai T-Statistic

yaitu 0,551 ($< 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar 0,582 ($>0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja pegawai (Y2), dengan demikian Hipotesis 5 ditolak.

- 5) Hipotesis 5. Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2)

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,815), Nilai T-Statistic yaitu 5,158 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar 0,000 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai (Y2), dengan demikian Hipotesis 5 diterima.

Tabel 10

Tabel Uji Hipotesis Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
X1. Komitmen Kerja \rightarrow Y1. Kepuasan Kerja \rightarrow Y2. Kinerja Pegawai	0,151	0,152	0,063	2,371	0,018
X2. Lingkungan Kerja \rightarrow Y1. Kepuasan Kerja \rightarrow Y2. Kinerja Pegawai	0,693	0,725	0,160	4,332	0,000

- 1) Hipotesis 6. Komitmen kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1)
 Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,151), Nilai T-Statistic yaitu 2,371 ($<1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar 0,018 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Komitmen kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian Hipotesis 6 diterima.

- 2) Hipotesis 7. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

pegawai (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1)
 Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,693), Nilai T-Statistic yaitu 4,332 ($>1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar 0,000 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian Hipotesis 7 diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,185), Nilai T-Statistic yaitu 2,355 ($> 1,964$) dan

nilai *p value* yaitu sebesar 0,019 (<0,05) maka dapat disimpulkan Komitmen kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis 1 diterima. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Komitmen kerja mempunyai pengaruh besar dalam menentukan Kepuasan kerja. Apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada perusahaan.

Peneliti menyimpulkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen kerja pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat, demikian sebaliknya apabila pegawai merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti, M (2021).

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,850), Nilai *T-Statistic* yaitu 10,478 (> 1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis 2 diterima. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam menentukan Kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja yang menyenangkan maka pegawai merasa puas

Peneliti menyimpulkan bahwa sistem lingkungan kerja dikantor

Dinas Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo akan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi kepuasan kerja pegawai, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahira (2018).

3. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,302), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,643 (> 1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,302 (<0,05) maka dapat disimpulkan Komitmen kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian Hipotesis 3 diterima. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai terlebih pada komitmen mereka bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai yang diperoleh oleh karyawan, semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tanggung jawab yang diamanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja pegawai.

Peneliti menyimpulkan bahwa Komitmen kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peran Komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan

oleh organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siagian, I. M. G (2019).

4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (0,084), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,551 ($< 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,582 ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap Kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian Hipotesis 4 ditolak. Lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi.

Peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan menjadi menurun jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya Lingkungan kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jumang, S. H (2019)

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,815), Nilai *T-Statistic* yaitu 5,158 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,000

($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian Hipotesis 5 diterima.

Peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuakan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gusriani (2018) yang menyebutkan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

6. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,151), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,371 ($< 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,018 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan Komitmen kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian Hipotesis 6 diterima..

Peneliti menyimpulkan bahwa Komitmen kerja diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) Komitmen kerjanya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang

secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gusriani (2018) dan Fajra (2011), yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan kurang signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,693), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,332 ($>1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,000 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian Hipotesis 7 diterima.

Peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya Lingkungan kerja maka karyawan akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja. Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan, dengan adanya kinerja atau prestasi kerja maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Arif (2022).

V. Simpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_3 diterima);
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_5 diterima);
6. Komitmen kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H_6 diterima)
7. Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H_7 diterima).

b. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

1) Bagi Kecamatan Mangaran

1. Perlu meningkatkan komitmen kerja dengan cara meningkatkan keinginan ASN melakukan tindakan.
2. Perlu meningkatkan lingkungan kerja dengan cara meningkatkan kemampuan kerja.
3. Perlu meningkatkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan kerjasama tim atau rekan kerja.
4. Perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kemampuan

kerjasama.

2) Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi maupun studi kepustakaan dan sivitas akademika khususnya yang berkenaan dengan variabel Komitmen kerja, Lingkungan kerja dalam menentukan Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Komitmen kerja, Lingkungan kerja, dalam menentukan Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraini, I. D, Soeliha, S, Tulhusnah, L. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrpreneur (JME)*. Vol. 1, No. 5, Juni 2022 : 975-988.
- Arief, M. Y. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indah Plywood Bondowoso
- Arikunto. 2014. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengorganisasian*. Yogyakarta: KENCANA.
- Damayanti, M. 2021. *Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah Studi di BPRS Lampung*. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Desseler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Alfabeta. Ghozali.
- Gusriani. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017*. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Handoko dan Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Jumang, S. H. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Robbins dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahira. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Siagian, I. M. G. 2019. *Pengaruh Komitmen Kerja Dan Orientasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Kantor Camat Medan Marelan*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sinambela. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Bandung: Prasindo.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Komitmen Kerja dan Etika*. Bandung: Grafindo