

Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Kecamatan Panggungrejo Pasuruan

Editor's Request 2023-10-16	Your Response 2023-11-28	Review Submitted 2023-11-28	Review Due 2023-11-13
--------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------

Siti Rahmawati Wulandari, Woro Utari, Muninghar

Universitas Universitas Wijaya Putra Surabaya

Jalan Raya Benowo 1-3, Surabaya, Jawa Timur

sitirahmawatiwulandari@gmail.com, woroutari@uwp.ac.id, muninghar@uwp.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi, komitmen dan kinerja pegawai serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Panggungrejo melalui komitmen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kecamatan Panggungrejo Pasuruan sebanyak 44 orang, dengan tehnik pengambilan sampel secara sensus atau total sampling sehingga didapat jumlah sampel sebesar 44 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modelling atau biasa disebut PLS-SEM. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen, dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dalam kategori yang tinggi, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai.

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

Abstract

The purpose of this research is to describe the work environment, motivation, commitment and employee performance as well as to examine and analyze the influence of the work environment and motivation on the performance of Panggungrejo District employees through commitment. The population in this study were all employees in Panggungrejo Pasuruan Sub-District as many as 44 people, using a census or total sampling technique to obtain a total sample of 44 people. Methods of data collection with questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study uses Partial Least Square Structural Equation Modeling or commonly called PLS-SEM. The results showed that the work environment, work motivation, commitment, and performance of employees of the Panggungrejo District Office, Pasuruan City, were in the high category. The work environment had a significant influence on employee commitment. Work motivation has a significant influence on employee commitment. The work environment has no significant effect on employee performance. Work motivation has no significant effect on employee performance. Commitment has a significant influence on employee performance. The work environment has a significant influence on employee performance through employee commitment. Work motivation has a significant influence on employee performance through employee commitment.

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

PENDAHULUAN

SDM merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, karena sebagai penggerak utama organisasi organisasi tersebut. SDM harus dikelola secara optimal, *continue*, dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya (Gafur et al., 2022). Agar dapat bersaing, organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM dengan kinerja yang baik. Kinerja seorang kinerja akan baik apabila kinerja mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Gresika et al., 2023). Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisidivisi yang ada dalam organisasi (Bernardin & Russel, 2016).

Apabila individu dalam organisasi SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif (Intana et al., 2023). Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kondisi pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Panggungrejo masih sering menimbulkan banyak pertanyaan yang pada akhirnya akan mengarah pada penurunan kinerja, olehnya itu diperlukan suatu komitmen organisasi yang kuat diantara masing masing pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Komitmen organisasi dalam hal ini merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Sugiarto et al., 2023). Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut (Robbins & Judge, 2018).

Motivasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Murthy et al., 2023). Karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka setiap pegawai akan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya dan akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal (Wulandari & Utari, 2023). Motivasi kerja pegawai adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan pegawai agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan (Hamzah, 2017). Motivasi yang diberikan berupa, fasilitas seperti komputer/laptop belum meluas ke semua pegawai sehingga menurut saya perlu dievaluasi lagi terkait materi dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai serta fasilitas seperti teknologi kepada pegawai agar dapat menunjang pekerjaannya sehingga produktivitas meningkat.

SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja sekitar serta fungsinya sangat mendukung keberhasilan organisasi. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya penyesuaian SDM dengan kondisi lingkungan sekitar (Kholid & Utari, 2023). Lingkungan kerja merupakan elemenelemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2018). Adanya kendala kondisi lingkungan kerja di Kecamatan Panggungrejo yaitu ukuran ruangan yang kurang proporsional pada saat pegawai sedang bekerja, sehingga sering terjadi kesalahan dalam mengurus berbagai keperluan pegawai dan pimpinan, Tidak ada tempat untuk menyimpan berkas sehingga berkas-berkas diletakkan disembarang tempat saat berkas diperlukan kembali mencari berkas menjadi sulit sehingga menghambat efisiensi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pentingnya lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen pegawai sangat perlu diketahui dan diterapkan pada setiap organisasi, khususnya di Kantor Kecamatan Panggungrejo. Sebagai instansi yang membantu dan mendukung kelancaran

tugas walikota dalam melaksanakan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dalam melayani masyarakat, maka setiap pegawai dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi, komitmen dan kinerja pegawai serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Panggunrejo melalui komitmen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kecamatan Panggunrejo Pasuruan sebanyak 44 orang. Menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan sesuai dengan teknik penentuan sampel yang digunakan. Besaran sampel adalah seluruh populasi yang ada sebanyak 44 orang. Dengan tehnik pengambilan sampel secara sensus atau total sampling.

Dalam penelitian ini pengumpulan data primer diperoleh dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpul data tertulis yang diajukan kepada subyek (responden) untuk mendapatkan jawaban secara tertulis. Adapun data sekunder yang digunakan yaitu studi pustaka dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, jurnal, literatur literatur, catatan-catatan, data dari internet dan lain sebagainya. Selain itu Dokumentasi juga digubakan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari objek penelitian. Data dokumentasi dalam penelitian ini dapat berupa profil, visi, misi, struktur organisasi dan data kepegawaian Kecamatan Panggunrejo Pasuruan.

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan Analisis deskriptif dan metode pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square Structural Equation Modelling* atau biasa disebut PLS-SEM. *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan sebuah teknik multivariat menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi berganda yang dapat dijalankan secara simultan untuk menganalisis serangkaian hubungan timbal balik yang saling terkait antara variabel yang diukur dan konstruk laten. Langkah awal dalam pengolahan data menggunakan PLS-SEM yaitu memasukkan data hasil kuesioner yang telah direkap dengan format file *Microsoft Excel* ke dalam *software Smart PLS 3*. Langkah selanjutnya, menyusun model penelitian dengan menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Kemudian memasukkan data-data terkait dengan indikator dari setiap variabel penelitian. Setelah mempersiapkan seluruh data dan model penelitian, maka tahap uji hipotesis dapat dilaksanakan dengan menjalankan berbagai fitur yang terdapat pada *software Smart PLS 3*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.15. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.93. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel mediasi komitmen termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.07. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel endogen kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.19.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut,

maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *bootstrapping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi p-values < 0.050 , maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi p-values > 0.050 , maka hipotesis ditolak. Berikut hasil analisis *bootstrapping* dalam penelitian ini.

Tabel 1
Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan -> Komitmen	0.357	0.355	0.113	3.149	0.002
Motivasi -> Komitmen	0.592	0.600	0.107	5.527	0.000
Lingkungan -> Kinerja	0.044	0.054	0.146	0.299	0.765
Motivasi -> Kinerja	0.479	0.474	0.154	3.103	0.002
Komitmen -> Kinerja	0.450	0.450	0.131	3.445	0.001

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa konstruk eksogen lingkungan kerja mempunyai pengaruh ($O = 0.357$) terhadap konstruk endogen komitmen. Nilai p-values pada hubungan konstruk ini adalah $0.002 < 0.050$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan diterima.

Konstruk eksogen motivasi kerja mempunyai pengaruh ($O = 0.592$) terhadap konstruk endogen komitmen. Nilai p-values pada hubungan konstruk ini adalah $0.000 < 0.050$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan diterima.

Konstruk eksogen lingkungan kerja mempunyai pengaruh ($O = 0.044$) dengan konstruk kinerja pegawai. Nilai p-values pada hubungan konstruk ini adalah $0.765 > 0.050$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan tidak diterima.

Konstruk eksogen motivasi kerja mempunyai pengaruh ($O = 0.479$) terhadap konstruk kinerja pegawai. Nilai p-values pada hubungan konstruk ini adalah $0.002 < 0.050$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.

Konstruk eksogen komitmen mempunyai pengaruh ($O = 0.450$) terhadap konstruk endogen kinerja. Nilai p-values pada hubungan konstruk ini adalah $0.003 < 0.001$. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan diterima.

Pada tahap selanjutnya akan dibahas analisis PLS-SEM dengan efek mediasi, yaitu hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung. Dengan kata lain, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel komitmen bisa memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects*.

Tabel 2
Specific Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan -> Komitmen -> Kinerja	0.161	0.160	0.067	2.394	0.017
Motivasi -> Komitmen -> Kinerja	0.267	0.270	0.097	2.737	0.006

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa konstruk eksogen lingkungan kerja mempunyai pengaruh ($O = 0.161$) terhadap konstruk kinerja pegawai melalui komitmen. Nilai p-values pada hubungan konstruk ini adalah $0.017 < 0.050$, hal ini berarti bahwa komitmen berperan sebagai variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan diterima.

Konstruk eksogen motivasi mempunyai pengaruh ($O = 0.267$) terhadap konstruk kinerja pegawai melalui komitmen. Nilai p-values pada hubungan konstruk ini adalah $0.006 < 0.050$, hal ini berarti bahwa komitmen berperan sebagai variabel mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan diterima.

Pembahasan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dengan komitmen pegawai. Jadi apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu memberikan pengaruh kepada komitmen pegawai dalam bekerja karena lingkungan kerja merupakan hal penting dalam mewujudkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan. Semakin baik lingkungan kerjanya maka akan semakin tinggi komitmen pegawai. Hasil ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Azikin et al., (2019) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Sumiatik et al., (2021) menyebutkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan komitmen pegawai. Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan maka komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja mengalami penurunan maka komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh kepada komitmen pegawai dalam bekerja. Dalam teori manajemen sumberdaya manusia dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai adalah motivasi dari pimpinan. Semakin bagus motivasi kerja yang dilakukan oleh seorang pemimpin, maka akan semakin tinggi komitmen pegawai dalam bekerja. Hasil ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Sumiatik et al., (2021) menyebutkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Parji et al., (2019) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di KPPN Solo Raya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja pegawai. Jadi apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami peningkatan, meskipun peningkatannya tidak signifikan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami penurunan meskipun penurunannya tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja yang sudah baik tidak mampu memberikan pengaruhnya dengan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun semakin baik lingkungan kerjanya maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai tetapi peningkatannya tidak terlalu signifikan. Hasil ini tidak mendukung penelitian Sumiatik et al., (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja pegawai. Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja mengalami penurunan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja yang diterapkan dapat berjalan dengan baik yang mampu menjadi mendorong dan mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik dan dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kegiatan di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Hasil ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Trisnowati & Hendarti (2022) menyebutkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Karanganyar. Parji et al., (2019) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPPN Solo Raya.

Komitmen pegawai mempunyai pengaruh positif dengan kinerja pegawai. Jadi apabila komitmen pegawai mengalami peningkatan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, apabila komitmen pegawai mengalami penurunan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami penurunan yang signifikan. Pegawai akan lebih berkomitmen apabila hasil kerjanya sebanding dengan usaha yang dilakukan sehingga pegawai dapat meningkatkan kerjanya. Setiap pegawai di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan perlu mendapatkan komitmen dalam bekerja yang juga nantinya dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Parji et al., (2019) menyebutkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPPN Solo Raya. Yuniarto et al. (2020) menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami peningkatan yang signifikan yang diiringi dengan peningkatan komitmen pegawai. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami penurunan yang signifikan yang diiringi dengan peningkatan komitmen pegawai. Adanya lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan pegawai lebih berkomitmen dalam bekerja yang bermanfaat bagi organisasi sehingga membuat pegawai mempunyai tujuan agar membagikan segala bentuk usaha agar tercapai keberhasilan untuk menjalankan tujuan organisasi yang akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu seperti pada penelitian Azikin et al., (2019) menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai terbukti kebenarannya. Apabila motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja

pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami peningkatan yang signifikan yang diiringi dengan peningkatan komitmen pegawai. Sebaliknya, apabila motivasi kerja mengalami penurunan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan juga akan mengalami penurunan yang signifikan yang diiringi dengan peningkatan komitmen pegawai. Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai. Dimana hal ini memberi implikasi apabila institusi menginginkan peningkatan komitmen maka perlu memberikan motivasi yang lebih baik (Indriyaningrum dan Sarwindah dalam Mubarak et al., 2022). Adanya motivasi dalam diri pegawai untuk bekerja lebih dapat mendorong tumbuhnya komitmen pegawai pada organisasi, sehingga dapat menjadi sarana untuk mencapai kinerja yang semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu seperti pada penelitian Parji et al., (2019) menyebutkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di KPPN Solo Raya. Mubarak et al. (2022) menyebutkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen, dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan dalam kategori yang tinggi
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan.
4. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan.
5. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan.
6. Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan.
7. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan.
8. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai Kantor Kecamatan Panggunrejo Kota Pasuruan

Peneliti dengan beberapa pertimbangan, menyarankan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian didalam topik yang sama, untuk:

1. Melakukan penelitian diberbagai kecamatan lainnya. Sehingga, hasil penelitian nantinya dapat merepresentasikan dan juga dapat digeneralisasikan pada semua pegawai Kecamatan di Kota Pasuruan.
2. Peneliti menyarankan untuk pihak organisasi perlu melakukan evaluasi secara berkala tentang persepsi pegawai yang berkaitan dengan komitmen dan kinerja pegawai untuk mengetahui apakah kondisi tersebut sudah sesuai dengan persepsi organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai itu sendiri ataukah ada yang masih perlu diperbaiki dan ditambah untuk meningkatkan komitmen pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
3. Peneliti menyarankan dalam peningkatan kinerja pegawai, sebaiknya organisasi harus melakukan peningkatan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai karena dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, meskipun hanya motivasi yang tidak berpengaruh signifikan pada kinerja melalui perbaikan suasana tempat kerja agar dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik dan perlunya evaluasi pegawai untuk lebih mengembangkan diri untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Teknik Pengumpulan Data*. PT. Rineka Cipta.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–41.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. . (2016). *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset.
- Gafur, A. G. A., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas Dan Protokoler. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 90–99.
- Gresika, Y., Utari, W., & Subijanto, S. (2023). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Account Representative Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gresik. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(01), 88–94.
- Hamzah, B. U. (2017). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Intana, A. H., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 9–19.
- Kholid, M. I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara AMC–Malang. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 185–196.
- Mubarak, M., Sabran, S., & Erwinsyah, E. (2022). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen (JEBM)*, 14(4), 763–775.
- Murthy, Y. C., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 176–187.
- Parji, Wahyudi, A., & Wardiningsih, S. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Pada Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN Solo Raya). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 38–51.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiarto, A., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(1), 13–22.
- Sugiyono. (2018). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Trisnowati, J., & Hendarti, Y. (2022). Kajian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2).
- Wulandari, R., & Utari, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 75–90.
- Yunianto, D., Riadi, S. S., & Adhimursandi, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan serta kedisiplinan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. *Forum Ekonomi*, 22(1), 27–36. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>