

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Anisa Agusri¹, Robby Dharma², Deni Saputra³

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia (YPTK), Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 9 Feb 2026

Revised: 12 Feb 2026

Accepted: 20 Feb 2026

Published: 28 Feb 2026

Kata kunci:

Motivasi;
Lingkungan Kerja;
Komitmen Organisasi;
Kinerja Pegawai;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari populasi 160 orang. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, serta lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Anisa Agusri
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universiti Putra Indonesia (YPTK)
Lubuk Begalung, Padang, Indonesia
Email: agusrianisa6@gmail.com

PENDAHULUAN

Secara global, perusahaan membutuhkan SDM yang tidak hanya mampu bekerja secara efisien, tetapi juga memiliki kemampuan analitis, kreativitas, dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Kualitas SDM menjadi penentu keberhasilan transformasi digital, karena teknologi hanya dapat memberikan nilai maksimal apabila dioperasikan oleh karyawan yang kompeten dan mampu mengelola perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu merencanakan, mengembangkan, dan mengelola SDM secara strategis agar dapat mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Pentingnya pengembangan SDM ini menempatkan karyawan sebagai investasi jangka panjang bagi perusahaan di tengah tuntutan globalisasi dan digitalisasi modern (Umar et al., 2023).

Kondisi tersebut secara langsung memengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai merupakan ujung tombak dari implementasi strategi perusahaan. SDM yang adaptif, kompeten, dan memiliki motivasi tinggi cenderung mampu bekerja lebih produktif, kreatif, dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, jika pegawai kurang memiliki kemampuan atau motivasi yang memadai, kinerja yang dihasilkan dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik, termasuk peningkatan kompetensi dan penyesuaian dengan perkembangan teknologi, menjadi kunci dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal serta mendukung tujuan strategis perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Menurut **(Pahira & Rinaldy, 2023)**, menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. MSDM berperan dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi yang dimiliki pegawai melalui proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang berkelanjutan. Selain itu, penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif serta pemberian kompensasi dan penghargaan yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Lebih lanjut, **(Pahira & Rinaldy, 2023)**, juga menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis, termasuk perkembangan teknologi dan tuntutan persaingan global. Peran kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, menjadi sangat penting dalam mendorong pegawai untuk berinovasi, bekerja secara kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Dengan adanya sinergi antara kebijakan MSDM, kepemimpinan yang efektif, serta pemanfaatan teknologi informasi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memperkuat daya saing. Oleh karena itu, MSDM tidak hanya berfungsi sebagai pendukung operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan strategis dan keberlanjutan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat tergantung pada kinerja pegawai yang mana Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kinerja pegawai agar pegawai bisa bekerja secara maksimal. Data di bawah ini menunjukkan hasil kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

Pengukuran Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan

Tabel 1

No	Sasaran Kinerja Pegawai	2022			2023			2024		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1.	Peningkatan Produksi Perikanan Tangkap	0,99	2,90	292,93	1,07	5,83	544,86	1,09	1,99	182,57
2.	Peningkatan Produksi Perikanan Budidaya	3,33	3,36	100,90	3,39	2,052	60,63	3,71	1,84	49,60
3.	Peningkatan Pemasaran Produk Perikanan	155,30	272,35	175,37	156,85	291	185,83	158,42	159,66	100,78
4.	Peningkatan Produksi Olahan Perikanan	6.49	10,03	154,37	7,26	7,5	103,30	7,95	8,15	102,52

No	Sasaran Kinerja Pegawai	2022			2023			2024		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
5.	Peningkatan Pengelolaan Lingkungan Perairan	47,06	49,26	104,67	52,94	59,75	112,86	58,82	66,04	112,27
6.	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	A (80,12)	80,06	99,93	A (80,15)	80,22	100,09	A (80,16)	80,54	100,47
7.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Organisasi	B (82,00)	82	100	A (82,50)	86,65	105,03	B (83)	83	100

Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2022–2024, capaian kinerja tertinggi terdapat pada sasaran Peningkatan Produksi Perikanan Tangkap tahun 2023 sebesar 544,86%, sedangkan capaian terendah terdapat pada sasaran Peningkatan Produksi Perikanan Budidaya tahun 2024 sebesar 49,60%. Hal ini menunjukkan adanya variasi tingkat keberhasilan kinerja antar sasaran dan antar periode waktu.

Tingginya capaian kinerja pada sasaran Peningkatan Produksi Perikanan Tangkap tahun 2023 mencerminkan motivasi kerja pegawai yang tinggi serta lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan semangat, tanggung jawab, koordinasi yang baik, dan dukungan sarana prasarana sehingga target dapat terlampaui secara signifikan. Perbedaan antara capaian tertinggi dan terendah menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Indikator dengan capaian rendah mengindikasikan perlunya peningkatan motivasi dan perbaikan kondisi kerja agar kinerja pegawai dapat lebih optimal dan mencapai target yang ditetapkan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat secara menyeluruh.

Adapun faktor pertama yang memengaruhi kinerja adalah motivasi, yaitu dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorong individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi membuat karyawan lebih bersemangat, terlibat, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Susanti & Saputri, 2023). Menurut (Sumiatik et al., 2021) motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan perilaku kerja dan menentukan tingkat usaha individu dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang berperan penting dalam menentukan perilaku dan kinerja pegawai. Motivasi mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki kemauan yang kuat, bertanggung jawab, serta berupaya mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, dan kinerja yang optimal, sedangkan rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat dan tidak tercapainya target kinerja secara maksimal (Syahputra et al., 2023).

Adapun faktor kedua yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, yaitu seluruh kondisi di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang berpengaruh terhadap kenyamanan, semangat, dan kualitas kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup elemen tempat kerja yang berdampak langsung pada pegawai, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan dengan atasan, rekan, dan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja pegawai (Maulida Nuzula Firdaus, 2023). Menurut (Sumiatik et al., 2021), lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sehingga kinerjanya meningkat, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja dan loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan situasi dan kondisi di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang berperan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja. Aspek fisik meliputi kondisi ruang kerja, kelengkapan fasilitas, penataan tempat kerja, suhu udara,

pencahayaan, kebersihan, serta tingkat kebisingan yang memengaruhi kenyamanan pegawai. Sementara itu, aspek nonfisik berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja, seperti hubungan antar pegawai, hubungan pimpinan dan bawahan, pola komunikasi, kerja sama, serta suasana psikologis organisasi. Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dan didukung hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja, serta mendorong pegawai bekerja secara optimal, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara berkesinambungan (Salsabilla Anjani Putri, 2025).

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, yaitu kemampuan dan kemauan pegawai untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan tujuan organisasi yang tercermin dalam keterikatan, loyalitas, serta kesediaan berkontribusi secara aktif. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan partisipasi, tanggung jawab, dan keterlibatan yang kuat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Jahroni & Darmawan, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi, terutama apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Jahroni & Darmawan, 2022). itu, lingkungan kerja yang baik juga berperan dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen organisasi, karena memberikan kenyamanan dan keamanan psikologis bagi pegawai (Nurkholifa, 2022).

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung proaktif, konsisten, serta bersedia bekerja melampaui tuntutan formal, sehingga berkontribusi terhadap stabilitas dan keberlangsungan kinerja organisasi (Elly Retnowati et al., 2023). Motivasi kerja dan lingkungan kerja diketahui berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai variabel intervening (Nurkholifa, 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pegawai yang termotivasi dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, sehingga kinerjanya meningkat. Hal ini menjadi penting dalam konteks pelayanan publik, khususnya pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.”**

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Menurut (Fatimah Az Zahra, 2025), Manajemen dapat dipahami sebagai rangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian dalam mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Grace V. Dumalang, 2021) Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dipahami sebagai sekumpulan individu yang menjadi bagian dari tenaga kerja dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, yang memiliki peran penting dalam menjalankan dan menggerakkan seluruh aktivitas organisasi.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Wau, 2021) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas, yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan tanggung jawab yang diberikan.

Pengertian Motivasi

Menurut (Harland Goni et al., 2021) motivasi juga merupakan kunci utama dalam menjaga kelangsungan dan keberhasilan pekerjaan di dalam suatu organisasi. Melalui motivasi, pimpinan dapat memberikan bimbingan, arahan, dukungan sumber daya, serta imbalan yang layak sehingga karyawan merasa dihargai dan terinspirasi untuk bekerja secara optimal.

Pengertian Lingkungan Kerja

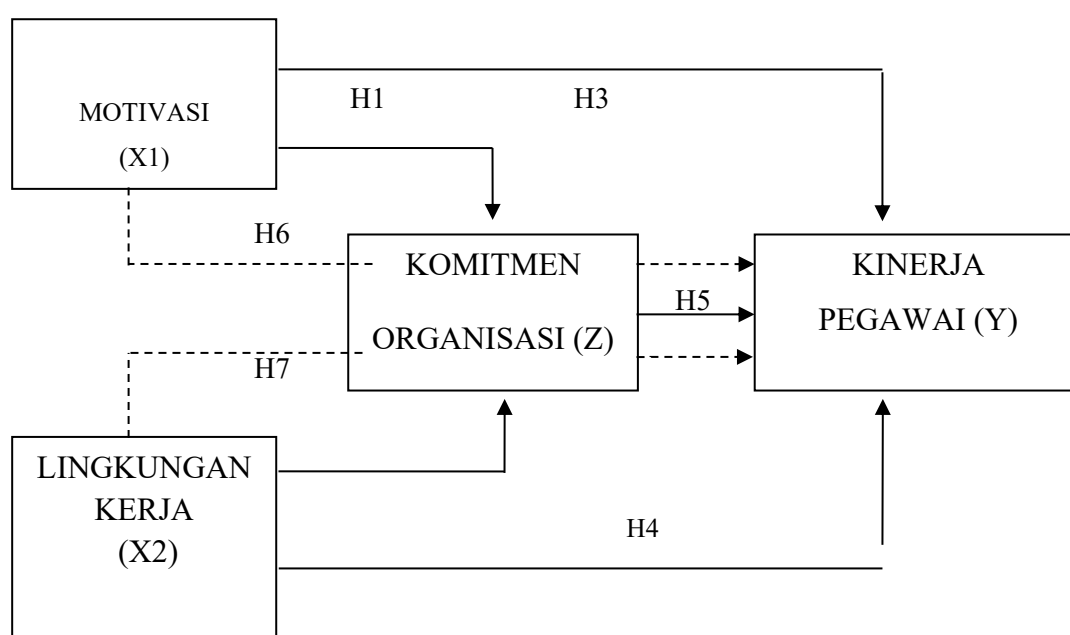
Menurut (Triana & Sutomo, 2021), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik berupa aspek fisik maupun nonfisik, seperti sarana dan fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antarpegawai, yang dapat memengaruhi kenyamanan, kelancaran pelaksanaan tugas, dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Rini Fatmala Hasibuan, 2023), komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan individu terhadap organisasi yang tercermin melalui tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Kerangka Fiki

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari perumusan masalah. Dari masalah diatas, maka dapat dibuat suatu hipotesis atau dugaan sementara yang mendukung pemecahan masalah tersebut:

- H1: Diduga Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H3: Diduga Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H4: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H5: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H6: Diduga Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
- H7: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

METODE

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Jl. Koto Tinggi No.9, Jati Baru, Kec. Padang Timur. Kota Padang, Sumatera Barat 25129.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kelautan dan perikanan yang berjumlah 160 orang pegawai.

Sampel

Pada penelitian ini dalam pengampilan sampel menggunakan rumus slovin dari 160 pegawai setelah menggunakan rumus slovin Jadi sampel yang di butuh kan 65 responden.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk memperoleh tanggapan dan jawaban, yaitu dengan memilih salah satu jawaban yang disediakan untuk dicentang. Dalam penelitian ini, pengukuran variabel dilakukan menggunakan *skala Likert*. Menurut Sugiyo, *skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara, kuesioner dan observasi.

Teknik Analisis Data

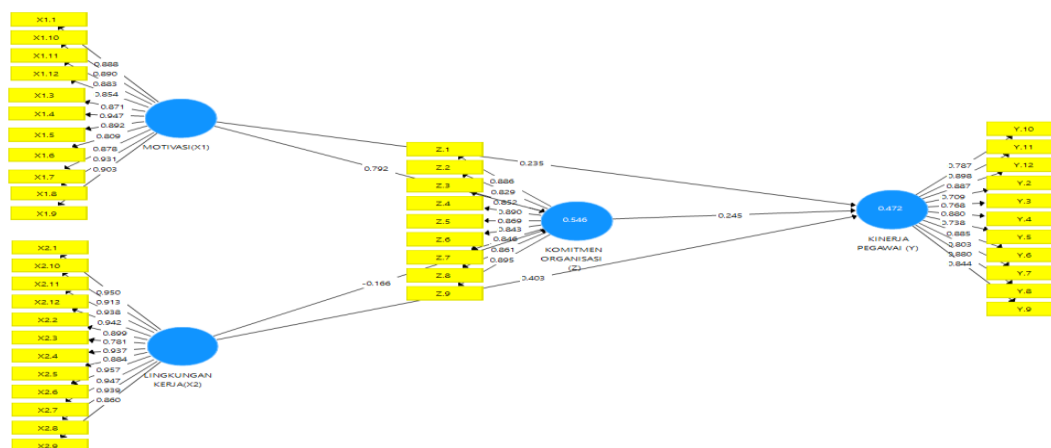
Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS)* yang diimplementasikan melalui perangkat lunak *SMART PLS 3.0*. Pemilihan program ini didasarkan pada tujuan utama penelitian yang lebih menekankan pada kemampuan *memprediksi* dan *menjelaskan hubungan antar variabel laten*, daripada sekadar menguji teori yang sudah mapan, serta karena jumlah sampel yang digunakan relatif terbatas. Analisis data pada penelitian ini mencakup *uji validitas*, *uji reliabilitas*, dan *uji hipotesis* menggunakan SEM-PLS. Perlu dicatat bahwa keempat variabel laten yang digunakan bersifat *reflektif*, artinya variabel laten tersebut dianggap memengaruhi indikator-indikator yang menjadi ukurannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

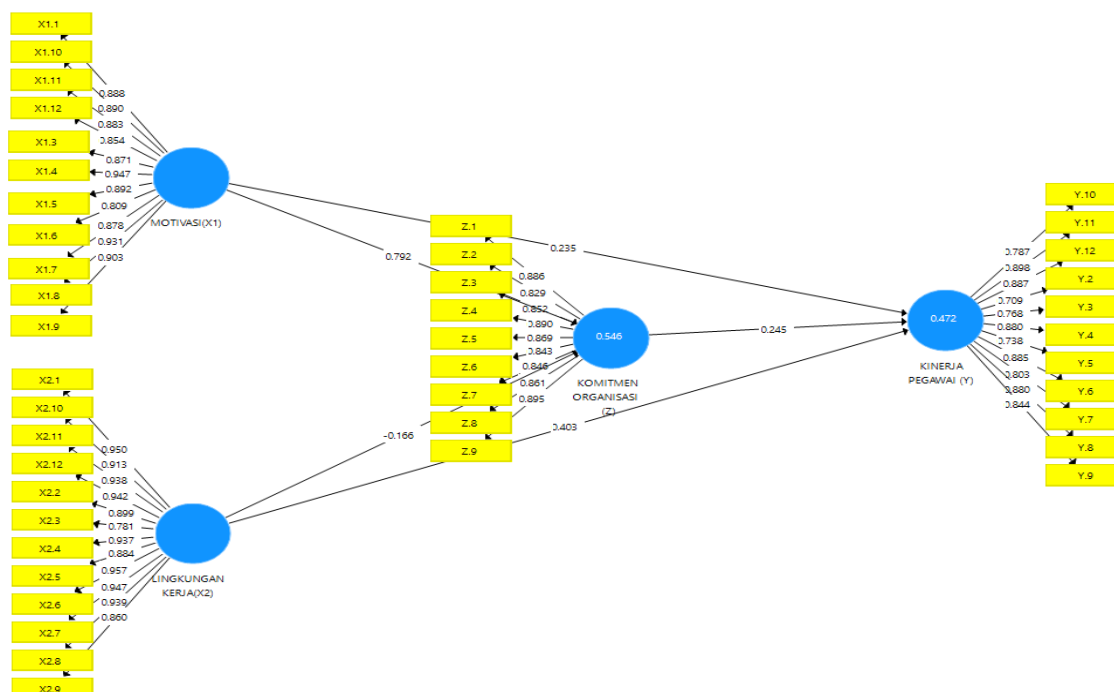
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pada gambar 2 terdapat beberapa nilai pernyataan di bawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau di bawah 0,7 di buang. Dimana nomor pernyataan yang di eliminasi (X1.2, Y2)

Gambar 3 Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2:

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0,685
Motivasi (X1)	0,746
Lingkungan Kerja (X2)	0,835
Komitmen Organisasi (Z)	0,786

Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 3

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 3:

Tabel 3
Nilai Reabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,960	0,954	Reliabel
Motivasi (X1)	0,964	0,957	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,984	0,982	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,976	0,973	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 3

Berdasarkan *output SmartPLS* pada table diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

Evaluasi Nilai *R Square*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Tabel 4
Evaluasi Nilai *R-Square*

Variable	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai(Y)	0,472	0,446
Komitmen Organisasi (X)	0,546	0,532

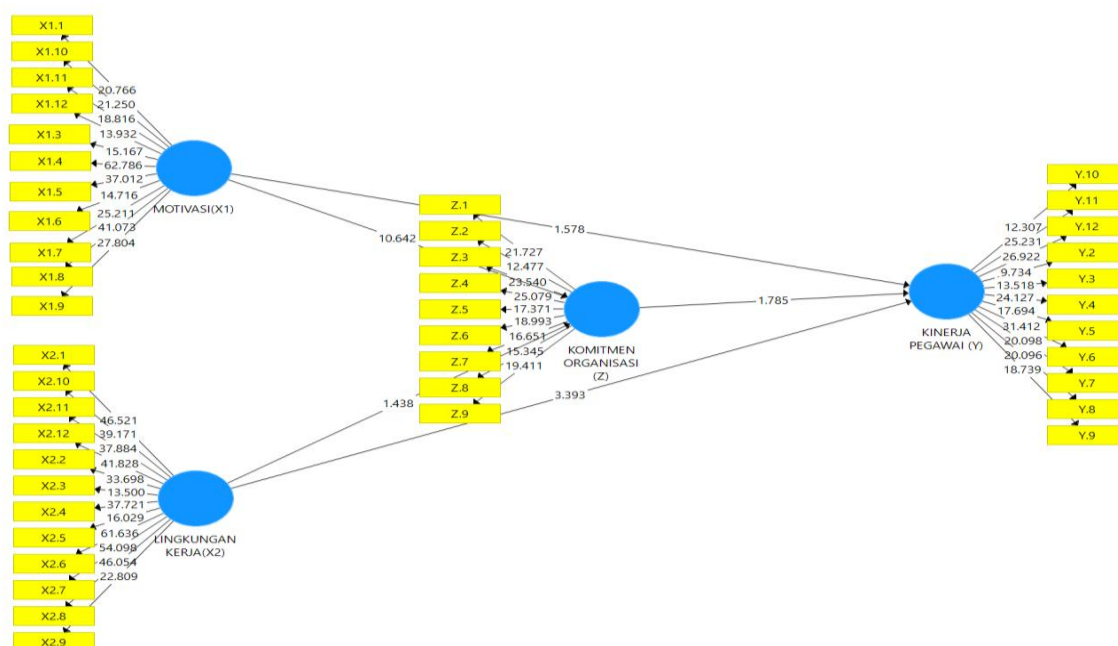
Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 3

Pada tabel 4 terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,472 atau 47,2%, yang menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model penelitian sebesar 47,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan faktor organisasi lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi (X) sebesar 0,546 atau 54,6%, yang berarti bahwa variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian sebesar 54,6%. Adapun sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 5 *Structural/inner Model*

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian pengaruh langsung pada tabel 5:

Tabel 5
Direct Effect

Variable	<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>
Motivasi(X1) -> Komitemen organisasi(Z)	0,792	0,806	0,074	10.642	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Komitemen organisasi (Z)	-0,166	-0,162	0,115	1.438	0,151
Motivasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,235	0,218	0,149	1,578	0,115
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,403	0,415	0,119	3,393	0,001
Komitemen organisasi(Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,245	0,257	0,137	1,785	0,075

Sumber: Data Primer Diolah, *SMART PLS 3*

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian pengaruh langsung pada tabel 6:

Tabel 6
Indirect Effect

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X1) -> Komitemen organisasi (Z)-> Kinerja Pegawai (Y)	0,194	0,209	0,118	1,642	0,101
Lingkungan Kerja (X2) -> Komitemen organisasi (Z)) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,041	-0,043	0,042	0,966	0,334

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat.	0,792	10,642 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima
H2	Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat	-0,166	1,438 < 1,96	0,151 > 0,05	Ditolak
H3	motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat	0,235	1,578 < 1,96	0,115 > 0,05	Ditolak
H4	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat	0,403	3,393 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima
H5	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat	0,245	1,785 < 1,96	0,075 > 0,05	Ditolak
H6	Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat	0,194	1,642 < 1,96	0,101 > 0,05	Ditolak

Hipotesis	Pernyataan	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H7	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat	-0,141	0,966 < 1,96	0,334 > 0,05	Ditolak

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Komitemen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS, motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0,792. Nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruhnya signifikan, didukung t-statistik $10,642 > t\text{-tabel } 1,96$. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitemen organisasi

Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan koefisien jalur $-0,166$, yang berarti hubungan bersifat negatif. Nilai t-statistik $1,438 < t\text{-tabel } 1,96$ dan P-Value $0,151 > 0,05$, dengan demikian, H0 diterima dan H2 ditolak. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur $0,235$, bersifat positif. Nilai t-statistik $1,578 < t\text{-tabel } 1,96$ dan P-Value $0,115 > 0,05$, dengan demikian H0 diterima dan H3 ditolak. sehingga motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur $0,403$, bersifat positif. Nilai t-statistik $3,393 > t\text{-tabel } 1,96$ dan P-Value $0,001 < 0,05$, dengan demikian H0 ditolak dan H4 diterima. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

5. Pengaruh Komitemen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur $0,245$, bersifat positif tetapi tidak signifikan. Nilai t-statistik $1,785 < t\text{-tabel } 1,96$ dan P-Value $0,075 > 0,05$, dengan demikian H0 diterima dan H5 ditolak. sehingga komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitemen organisasi

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi memiliki koefisien jalur $0,194$, bersifat positif tetapi tidak signifikan. Nilai t-statistik $1,642 < t\text{-tabel } 1,96$ dan P-Value $0,101 > 0,05$, dengan demikian H0 diterima dan H6 ditolak. Sehingga motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitemen organisasi

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi memiliki koefisien jalur $-0,141$, bersifat negatif. Nilai t-statistik $0,966 < t\text{-tabel } 1,96$ dan P-Value $0,334 > 0,05$, dengan demikian H0 diterima dan H7 ditolak. Sehingga lingkungan

kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Komitemen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
6. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitemen organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
7. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja Kinerja Pegawai melalui Komitemen organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

BATASAN

Agar terfokusnya penulisan penelitian maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) sebagai variable bebas, Kinerja Pegawai (Y) Sebagai Variabel Terikat dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

REFERENSI

- Dukungan, P., Dan, O., Organisasi, K., & Kinerja, T. (2023). *Eli Retnowati*. 6(2), 86–94.
- Fatimah Az Zahra, S. A. ¹Program. (2025). *Jurnal Alaska*. 1, 1–5.
- Grace V. Dumalang. (2021). Adaptif, Agile dan Inovatif Kunci SDM Unggul Adaptive, Agile, and Innovative : The Key to Excellent's Human Resources. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), 175–196.
- Harland Goni, G., S. Manoppo, W., & J. Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Maulida Nuzula Firdaus. (2023). *ANALISIS HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. 8(4), 31–41.
- Nurkholifa, N. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 329–343.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rini Fatmala Hasibuan, S. H. (2023). *PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KOMITMEN ORGANISASI, APAKAH MEMILIKI HUBUNGAN PADA DIGITAL WORKERS* Rini. 02(01), 15–33.
- Salsabilla Anjani Putri. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(4), 116–133. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2104>
- 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>
- Susanti, R., & Saputri, G. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2516–2531. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.480>
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). *Perindustian Kota Padang*. 2, 1075–1087.
- Triana, H., & Sutomo. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. OMNITECH GLOBAL INDONESIA*. 1(2), 113–124.
- Umar, G., Sri, D., & Yosepha, Y. (2023). Pentingnya Perencanaan Sdm Perusahaan Dalam Era Digitalisasi. *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 1, 2023.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.