

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PRIMATAMA MULIA JAYA PASAMAN BARAT

Deni Kusuma<sup>1</sup>, Robby Dharma<sup>2</sup>, Olandari Mulyadi<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Diterima Februari 16, 2025  
Revisi Maret 12, 2025  
Diterima April 25, 2025

### Kata kunci:

Lingkungan Kerja,  
Motivasi Kerja,  
Komitmen Organisasi  
Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pt. primatama mulia jaya pasaman barat. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 70 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

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



## Penulis yang sesuai:

Deni Kusuma  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
25145 Padang, Sumatera Barat

## PENDAHULUAN

Berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Primatama Mulia Jaya Pasaman Barat. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Pasaman Barat maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah organisasi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi dengan baik pula. Fungsi organisasi yang dijalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu

menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Kegiatan organisasi berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal itu, sebagai konsekuensinya organisasi harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan dapat dicapai secara optimal. Manajemen SDM menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan proses operasional organisasi (Muryani 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau aktivitas individu dalam sebuah organisasi yang dapat digunakan untuk mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu pimpinan organisasi pada semua lapisan harus menaruh perhatian besar terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh individu. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur berupa kinerja. Menurut (Thian 2022) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja pegawai. Pegawai harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Perkembangan kemajuan organisasi meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional organisasi. Selain itu dampak utama kinerja bagi organisasi yaitu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja individu untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari organisasi maka akan mampu mensejahterakan anggotanya. Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi individu terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan individu. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang individu yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari individu dapat dilihat dari kemampuan seorang individu dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Menurut (Fatimah, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut (Suryanto, 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Pada dasarnya dampak kinerja pegawai bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan organisasi. Perkembangan dan kemajuan organisasi meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional organisasi. Selain itu dampak utama kinerja pegawai bagi organisasi yaitu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawainya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan pegawainya.

Hal yang di penting dalam kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Produksi kelapa sawit pada PT. Primatama Mulia Jaya Pasaman Barat pada tahun 2019 target 300.000 ton, realisasi 211.231 ton. dengan persentase 70,41%. Pada tahun 2020 target 300.000 ton, realisasi 189.863 ton dengan persentase 63,28%. Pada tahun 2021 target 300.000 ton, realisasi 215.222 ton dengan persentase 71,74%. Pada tahun 2022 target 300.000 ton, realisasi 221.988 ton dengan persentase 73,99%. Pada tahun 2023 target 300.000 ton, realisasi 202.123 ton dengan persentase 66,70%. Dengan rata-rata target 300.000 ton sedangkan realisasinya hanya 212.085,4 ton dengan persentase 70,69%.

Kesuksesan seorang pegawai dalam kerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, pegawai yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (**Edhie Rachmad, 2022**).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, dan lingkungan untuk secara efektif berkontribusi dan produktif pada tujuan dan sasaran organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/pengembangan kemampuan dan keterampilan para pegawai yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi (**Sidjabat, 2021**).

Dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Perkembangan kemajuan organisasi meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional organisasi. Selain itu dampak utama kinerja bagi organisasi yaitu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja individu untuk

mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari organisasi maka akan mampu mensejahterakan anggotanya. Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi individu terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan individu. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang individu yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari individu dapat dilihat dari kemampuan seorang individu dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (**Sudiri, 2022**). Dengan demikian penilaian kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya, di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka pegawai sangat memerlukan kinerja yang tinggi.

Menurut (**Hasibuan 2019**) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor fisik yang ada disekitar perkerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Beban kerja merupakan tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (**Surijadi and Musa 2020**).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Menurut (**Sudiri, 2022**) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Motivasi berkaitan dengan kemauan untuk berjuang/berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar

dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi (**Yusup 2021**).

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, pengembangan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energy ekstra demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Kurniawan and Rizki 2022**) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Putri, Sugianingrat, and Mahayasa 2022**) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Arman, Pramono, and Supardi 2022**) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Budiantara, Mitariyani, and Imbayani 2022**) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Kawiana 2022**) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Wiratama, Widayani, and Saraswati 2022**) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## TINJAUAN LITERATUR

Menurut (**Thian, 2022**) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai pegawai nya. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperluarkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Hal yang di penting dalam kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

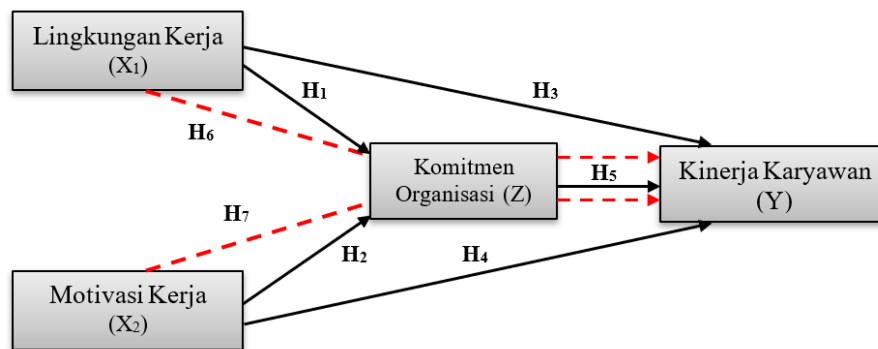
Menurut (**Hasibuan 2019**) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Beban kerja merupakan tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (**Surjadi and Musa 2020**)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi,

dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Menurut (Sudiri, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi (Yusup 2021).

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka pikir sebagai berikut:



## METODE

### 2.1 Populasi dan Sampel

Menurut (Firdaus 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Pasaman Barat sejumlah 238 orang dan 70 dijadikan sampel.

#### 2.2.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item score atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,7. Untuk pengujian *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Discriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar

dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [10].

### 2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima.

### Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	70	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	70	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2025

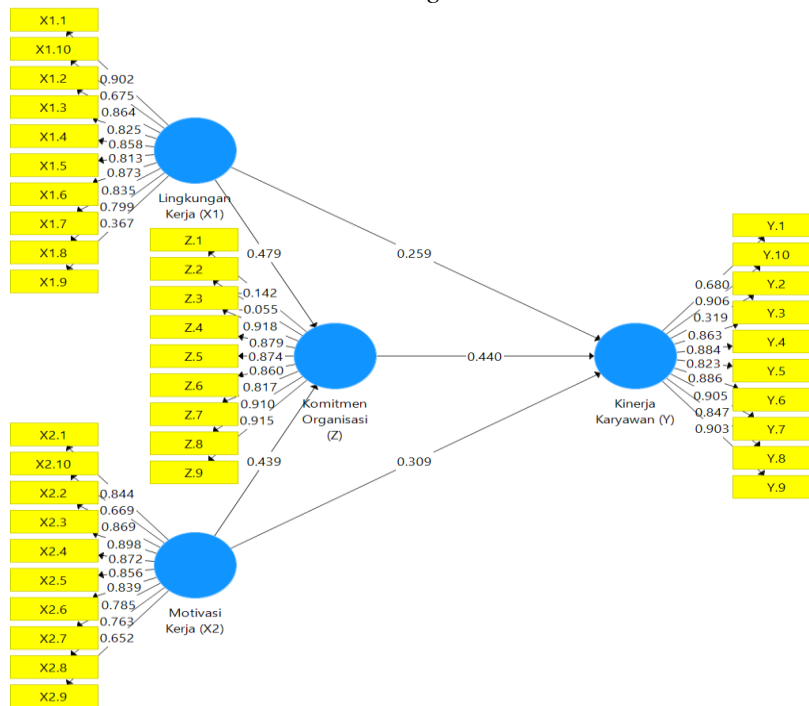
### Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. 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. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

### Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

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

Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

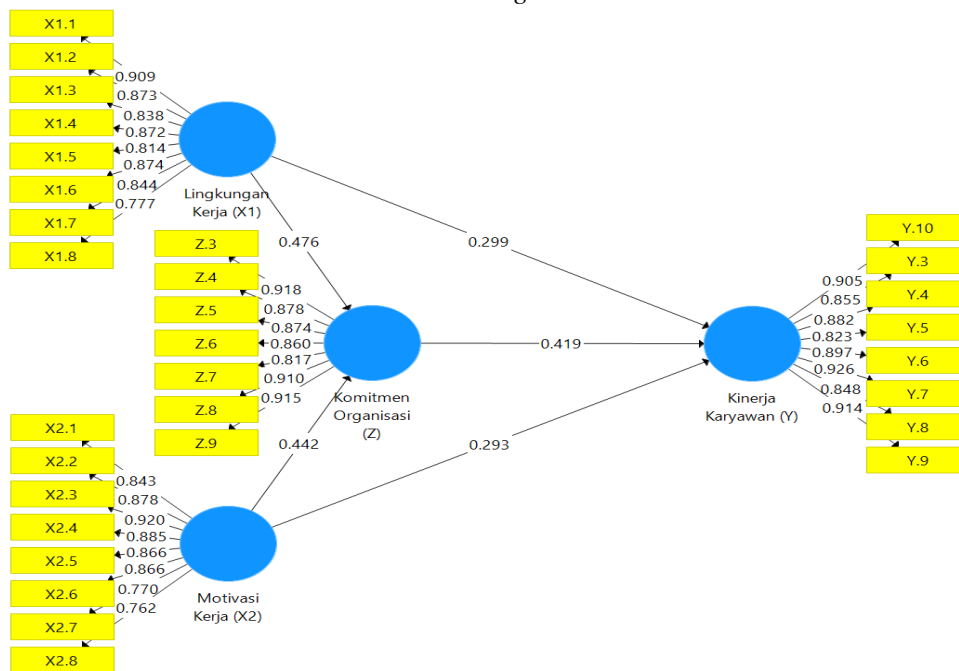


Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

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

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi





Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

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 untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

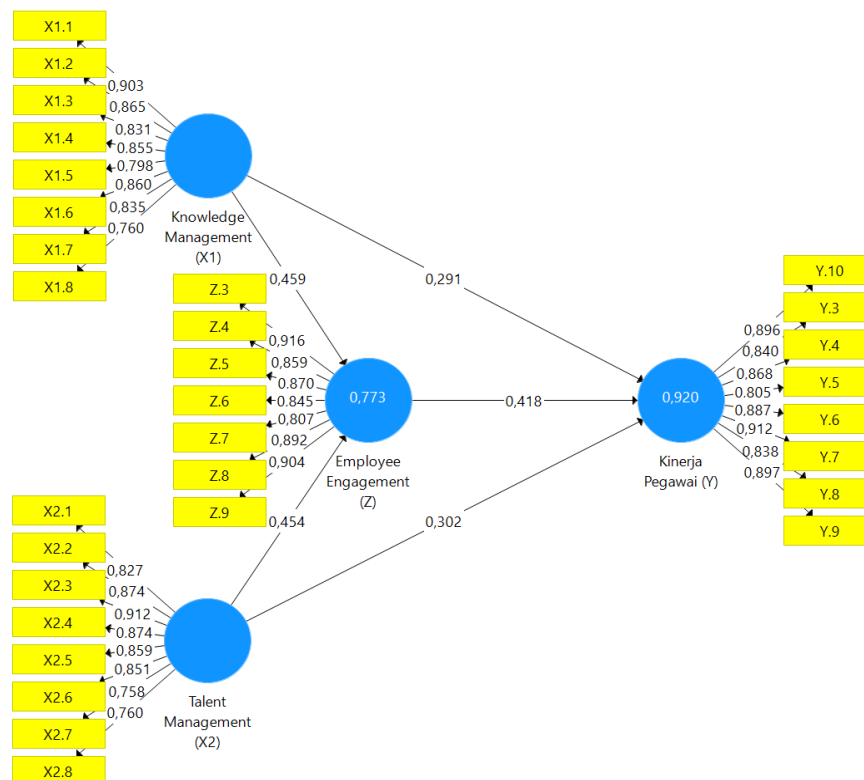
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0,778</b>
Komitmen Organisasi (Z)	<b>0,779</b>
Lingkungan Kerja (X1)	<b>0,724</b>
Motivasi Kerja (X2)	<b>0,723</b>

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian *Inner Model* (*Structural Model*)

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

Gambar 4. *Struktural Model Inner*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model

penelitian.

$$\text{Komitmen Organisasi} = 3,708 \text{ Lingkungan Kerja} + 3,760 \text{ Motivasi Kerja}$$

- b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3,240 \text{ Lingkungan Kerja} + 2,468 \text{ Motivasi Kerja} + 4,020 \text{ Komitmen Organisasi}$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

**Tabel 4.5**  
**Evaluasi Nilai *R Square***

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,919
Komitmen Organisasi (Z)	0,782	0,776

Sumber : Hasil Uji Outer Model SmartPLS, tahun 2025

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,923 atau sebesar 92,3%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 92,3% sisanya 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi sebesar 0,783 atau sebesar 78,3%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 78,3% sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja.

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

**Tabel 6. Result For Inner Weights Direct Affect**

	<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 Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,476	0,451	0,128	3,708	<b>0,000</b>
Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,442	0,455	0,118	3,760	<b>0,000</b>
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,299	0,286	0,092	3,240	<b>0,001</b>
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,293	0,302	0,119	2,468	<b>0,014</b>
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,419	0,424	0,104	4,020	<b>0,000</b>
Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,200	0,195	0,080	2,501	<b>0,013</b>

	<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 Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,185	0,193	0,067	2,750	<b>0,006</b>

## KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

## References

- Adhim, Fauzan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Arman, Rinto Pramono, and Supardi. 2022. "Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar." XVI(02):137–48.
- Azan, Khairul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Bangkara, Anaconda. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Bayyinah, Yinyin Haqqun, and Affandi Iss. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." 25–34.
- Budiantara, I. Kadek, Ni Wayan Eka Mitariyani, and I. Gusti Ayu Imbayani. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar." *Emas* 3:139–51.
- Daniyati, Risa Fahmi. 2022. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung." 21(1).
- Darwin, Muhammad. 2021. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Dekas, Bakds. 2022. "The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance."
- Edhie Rachmad, Yoesoep. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Fadillah, Sultan Imran Hikam, and Faisal Marzuki. 2023. "Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses." 2(2):156–72.
- Fanulene, Carsil Katherina, and Lucky O. H. Dotulong. 2022. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado." 10(1):419–28.
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Firdaus. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Hasibuan, SP Melayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Jintar, Catri. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 3(1):4727–30.
- Kawiana, I. Gede Putu. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wayan." 2(1):220–32.
- Kesuma, Vammi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Insan Cendikia Mandiri.
- Khairh. 2020. "The Influence of Leadership and Work Environment on Work Motivation."
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Fahmi Al Rizki. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan." 2:104–10.
- Kurniawati, Endah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM-Anggota IKAPI.
- Mary, Dikts. 2021. "The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance."
- Muhfizar, Dkk. 2021. *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mulia, Rizki Afri. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Muryani, Endang. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press.
- Ningrum, Dilla Agista, Achmad Fauzi, Amelya Lestin, and Anggraeni Supu. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja)." 4(2):224–33.
- Ningsih, Okni Livia, Hammam Zaki, and Wan Laura Hardilawati. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru." 2(1):52–63.
- Nuraeni. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia ""."
- Purnawati, Putu, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Risma Devy. 2021. "Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja." *Widya Manajemen* 3(1):57–69. doi: 10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168.
- Putri, Ni Putu Chandra Saharani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, and I. Gede Aryana Mahayasa. 2022. "Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 2(4):1032–42.
- Rey, Aigt. 2022. "The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance."
- Rohmadon, Aldi, and Prayekti. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta." 5(3):1124–37. doi: 10.47467/alkharaj.v5i3.1523.
- Salsabilla, Andia, Ian Nurpatria Suryawan, and Trisakti. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 08(January).
- Santoso, Teguh, Yunidar Erlina, Yancik Syafitri, Ernawati, and Ellen Sumiarni. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang." 6(2):183–97.
- Sidjabat, Sonya. 2021. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bagor: Lindan Bestari.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Souhoka, Samuel dan Mohammad Amin. 2021. *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
- Stevhanson. 2020. "The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance."
- Sudiri, Achmad. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmawati, Anastasia Suci. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Surijadi, Herman, and Muhammad Nur Deni Musa. 2020. "Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1(2):101–14. doi: 10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114.
- Suryani, Ni Kadek. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Suseno, 2023. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syaputra, Nopran, and Merta Kusuma. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Bengkulu." 023:432–42.

- Thian, Alexander. 2022. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: ANDI.
- Uyun, Nurul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widianti, Hesti. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM-Anggota IKAPI.
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lombok Tengah: Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung." *Jurnal Emas* 3(9):190–99.
- Yulistiyono, Agus. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Yunus, Andi Ibrahim. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Yusup. 2021. *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Pagar ALam: LD Media.