

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL IV JAMBI

Vivi Mayasari Piliang

Staf Adm Kementerian PUPR Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi Wilayah Jambi

Email : vivimaya482@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Motivasi kerja menunjukkan motivasi kerja yang dimiliki pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi pada kategori sangat tinggi. Kemudian komitmen kerja menunjukkan komitmen kerja yang dimiliki pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi pada kategori sangat baik. Selanjutnya lingkungan kerja menunjukkan lingkungan kerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi pada kategori sedang. Sedangkan kinerja pegawai menunjukkan menunjukkan kinerja yang dimiliki pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil uji empiris dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, work commitment and work environment simultaneously on employee performance at the Implementation Center for National Road IV Jambi. The analytical tool used is PLS analysis. Work motivation shows the work motivation of the employees of the Jambi IV National Road Implementation Center in the very high category. Then the work commitment shows the work commitment of the Jambi IV National Road Implementation Center in the very good category. Furthermore, the work environment shows the work environment at the Jambi IV National Road Implementation Center in the medium category. Meanwhile, the performance of employees shows that the performance of the Jambi IV National Road Implementation Center is in the very good category. Based on the empirical test results, it can be concluded that the variables of work motivation and work commitment have a significant effect on employee performance, while the work environment has no significant effect on employee performance.

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

1. PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang

canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora (2015) dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sejumlah riset yang dilakukan oleh Haryati (2013), Prawatya (2015), Setiawan (2013), Bachtiar (2012), Ivone (2010), Iskandar (2012), Ekhsan (2019), Razak et al., (2010), Selan et al., (2016) dan Hernosa & Sidharta (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa et al., (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan riset yang dilakukan oleh Utomo (2014), Putra (2013), Iskandar (2012), Sagita dan Novyanti (2015), Selan et al., (2016) mengatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian riset lainnya yang dilakukan oleh (Sapitri, 2016) mengatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan riset penelitian dari Marpaung et al., (2014), Prawatya (2015), Setiawan (2013), Bachtiar (2012), Sagita dan Novyanti (2015), Ekhsan (2019), VebeSelan et al., (2016), Razak et al., (2010), Utomo (2014) dan Hernosa & Sidharta (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa et al., (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan survei literatur dapat mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen kerja, dimana hasil penelitian juga cukup beragam sehingga menimbulkan celah riset untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2015) mengatakan bahwa motivasi Pegawai untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi Pegawai secara positif, jika prestasi kerja Pegawai baik, maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika Pegawai tersebut mengetahui bahwa prestasi yang dicapai kurang baik maka kemungkinan besar ia akan berusaha memperbaiki prestasi agar ia dapat bertahan bekerja ditempat tersebut artinya

bila prestasinya terus menerus buruk bukan tidak mungkin ia akan diberhentikan dari pekerjaannya.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang Pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Selanjutnya menurut Ishak & Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Pendapat tersebut mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Menjadi seorang pegawai tidaklah mudah, dibutuhkan motivasi, komitmen dan lingkungan kerja yang baik agar dapat menunjang kinerja seorang pegawai. Menurut Sutrisno (2016) motivasi suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2014) sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2016) Komitmen organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan Kinerja. Dalam hal ini, Komitmen organisasional yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawainya untuk mencapai tujuan organisasinya. Hal tersebut didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Respatiningsih (2015) yang memiliki hasil dimana variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Pemerintah dalam belanja infrastruktur setiap tahunnya, Kementerian PUPR melaksanakan 10,000 hingga 11,000 paket pekerjaan, baik konstruksi maupun konsultansi. Pada tahun 2020, Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Jambi menangani perbaikan Ruas Jalan Nasional Batanghari II – Zona Lima – Muara Sabak sepanjang 61 Km dengan nilai kontrak Rp108 Miliar yang menangani peningkatan jalan dan rekonstruksi sepanjang 16,54 Km.

Dinas Kementerian PUPR menerapkan strategi dan sebuah Reformasi dilingkungan Kementerian PUPR untuk meningkatkan disiplin dan kualitas Pengadaan Barang dan Jasa

menjadi lebih transparan, bersaing, akuntabel sebagai komitmen Kementerian PUPR dalam mempertanggungjawabkan anggaran yang telah diberikan kepada Kementerian PUPR. Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya senantiasa memandang infrastruktur sebagai salah satu elemen penting yang memiliki potensi sebagai modal masyarakat. Seluruh kegiatan yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dan bermanfaat kepada seluruh pihak terkait mengenai pelaksanaan tugas, fungsi, target dan informasi lainnya yang dapat dijadikan benchmark dalam mengevaluasi pencapaian sasaran yang tepat untuk mewujudkan target atau sasaran kerja yang tepat di lingkup Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terlebih untuk Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.

Pencapaian kinerja pada laporan kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami penurunan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Perkembangan kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi

No	Bidang Kerja	Nilai				Rata-Rata
		Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	
1	Keterpaduan pembangunan infrastruktur jalan	85,21	86,27	87,03	86,59	86,28
	Perkembangan	-	1,24	0,88	-0,51	0,54
2	Pembangunan jalan dan jembatan	86,29	88,18	87,39	89,21	87,77
	Perkembangan	-	2,19	-0,90	2,08	1,13
3	Sub bagian umum dan tata usaha	86,22	87,43	87,55	85,27	86,62
	Perkembangan	-	1,40	0,14	-2,60	-0,35
4	Preservasi	88,35	88,21	88,75	89,03	88,59
	Perkembangan	-	-0,16	0,61	0,32	0,26

Sumber : Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi, 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa perkembangan kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi selama tahun 2016 sampai tahun 2019 cenderung mengalami naik turun setiap tahunnya. Terdapat 4 bidang kerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi. Perkembangan kinerja pegawai pada Bidang Keterpaduan pembangunan infrastruktur jalan selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 0,54 persen. Kemudian perkembangan kinerja pegawai pada bidang Pembangunan jalan dan jembatan selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 1,13 persen. Selanjutnya pada bidang Sub bagian umum dan tata usaha selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami penurunan sebesar -0,35 persen. Sedangkan pada bidang preservasi selama tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 0,26 persen Dengan demikian kinerja pegawai PUPR menjadi strategis untuk diteliti sehingga dapat diketahui apakah variabel motivasi kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi berjumlah 156 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dimana pengambilan yang dilakukan harus betul-betul mewakili” (Sugiyono, 2010). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian yaitu sebanyak 156 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sugiyono, 2016). Penelitian dilaksanakan dengan teknik kuisioner. Metode yang digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan terstruktur yang diajukan kepada pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah Partial Least Squares (PLS), menurut Abdillah dan Jogiyanto (2009) PLS (Partial Least Square) adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Selanjutnya Abdillah dan Jogiyanto (2009) menyatakan analisis Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Lebih lanjut, Ghazali (2013) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya.

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu : Pertama, PLS (Partial Least Square) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution, kedua, PLS dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS dapat digunakan untuk prediksi, ketiga, PLS memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis series ordinary least square (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma (Ghozali, 2013). Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran variance dapat digunakan untuk menjelaskan.

Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM). PLS memiliki keunggulan yaitu data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), ukuran sampel tidak harus besar dan sangat kuat untuk orientasi prediksi sehingga sangat cocok digunakan untuk mengembangkan teori dalam riset eksplorasi (Hair et al., 2014) sebagaimana penelitian ini.

Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model dan inner model: Evaluasi outer model atau model pengukuran (measurement model) memperlihatkan

hubungan antar variabel laten dengan sekelompok variabel manifes/indikatornya (observable variable). Model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas model untuk indikator reflektif sebagaimana indikator dalam penelitian ini dilakukan menggunakan convergent validity, sehubungan dengan prinsip bahwa variabel-variabel manifes seharusnya berkorelasi tinggi. Pengujian menggunakan loading factor untuk tiap indikator konstruk. Uji reliabilitas model untuk indikator reflektif sebagaimana indikator penelitian ini menggunakan composite reliability sebagai pengukur. Composite Reliability dapat dihitung dengan formulasi sebagai berikut :

$$pc = \frac{(\sum_{i=1}^M l_i)^2}{(\sum_{i=1}^M l_i)^2 + \sum_{i=1}^M var(e_i)}$$

Dimana :

M = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum_{i=1}^m$ = Jumlah varians butir

Evaluasi model pengukuran dapat dilihat pada Tabel 2. :

Tabel 2. Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Convergent	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk Confirmatory Research • > 0,60 untuk Exploratory Research
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	• > 0,50 untuk Confirmatory maupun Exploratory Research
	<i>Communalilty</i>	> 0,50 untuk Confirmatory maupun Exploratory Research
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	• > 0,70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar konstruk laten
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk Confirmatory Research • > 0,60 masih dapat diterima untuk Exploratory Research
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk Confirmatory Research > 0,60 masih dapat diterima untuk Exploratory Research

Sumber : Hair et al (2014)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

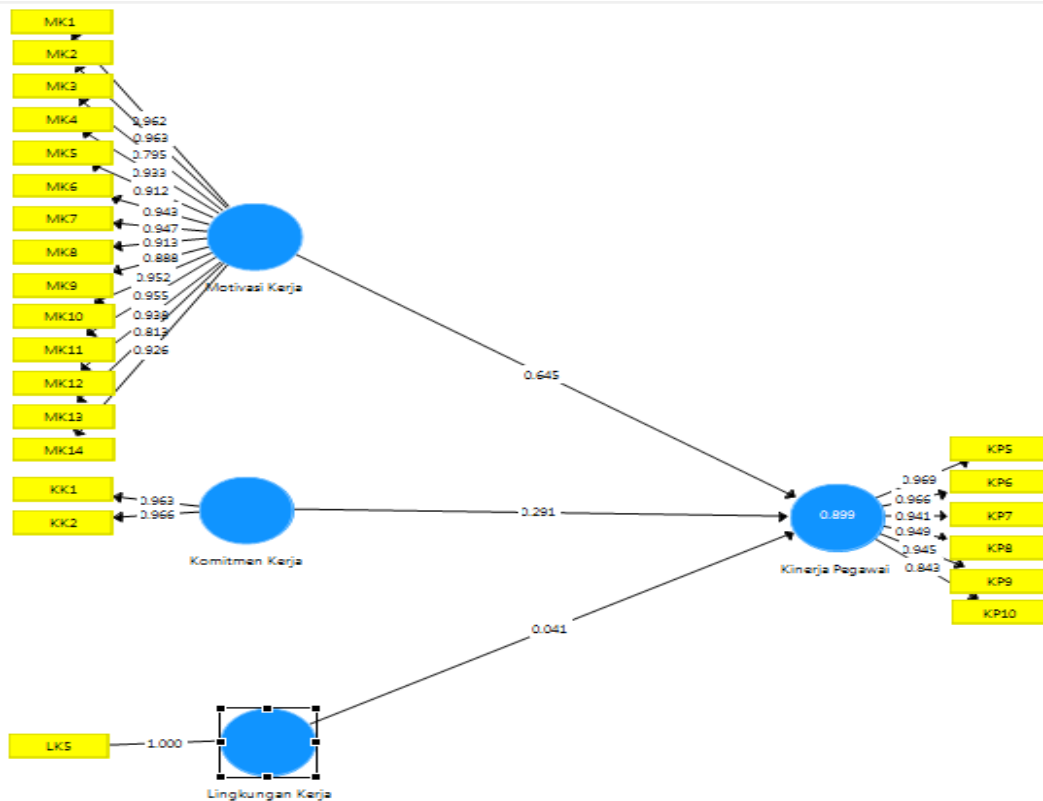
Uji Convergent Validity

Ghozali (2015), *convergent validity* dari measurement model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara *score item*/indikator dengan score konstruksinya. Korelasi tersebut yang dikenal dengan istilah loading factor (*outer loading*). Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. *Uji Convergent Validity* dilakukan untuk mengetahui validitas dari indikator yang digunakan. Indikator dinyatakan valid dengan nilai *weights or loadings factor* berkisar di atas 0,70.

Ghozali (2015), *convergent validity* dari measurement model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara *score item*/indikator dengan *score konstruksinya*.

Korelasi tersebut yang dikenal dengan istilah loading factor (outer loading) Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70.

Indikator yang memiliki loading factor dibawah 0,7 selanjutnya akan didrop (dikeuarkan) dari model penelitian Oleh karena itu indikator dari masing - masing variabel dalam penelitian ini terdiri dari indikator-indikator yang memiliki loading Factor diatas 0,7. Berikut merupakan gambar model yang sudah dikalkulasi ulang.



Gambar 1 Outer Loadings Setelah Dikalkulasi Ulang

Gambar 1 menunjukkan terdapat beberapa indikator yang didrop dari model sehingga hanya tersisa indikator yang nilainya valid. Seluruh indikator dinyatakan valid jika nilai korelasi *cross loading* seluruh indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten, lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain. Wiyono (2011), Uji Average Variance Extracted (AVE) dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel. Nilai AVE berkisar di atas 0,5 Nilai AVE masing- masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.9 sebagai berikut.

Tabel 3. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
MK	0,844
KK	0,930
LK	1,000
KP	0,877

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2021

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE > 0,50 untuk masing – masing variabel dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai kerja reliable.

Composite Reliability

Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loading-nya di atas 0.70. nilai composite reliability masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
MK	0,987
KK	0,964
LK	1,000
KP	0,977

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2021

Berdasarkan tabel 4 Hasil uji composite reliability menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi inner model dilakukan dengan uji bootstrapping yang menghasilkan nilai koefisien determinasi R square dan pengujian hipotesis. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut.

Koefisien Determinasi R Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Pegawai	0,899

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2021

Tabel 5 menunjukkan hasil untuk nilai R-square sebesar 89,9 persen variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai termasuk kategori sangat baik.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 6 memberikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 6. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
MK > KP	0,645	0,628	0,147	4,403	0,000
KK > KP	0,291	0,307	0,144	2,027	0,043
LK > KP	0,041	0,042	0,038	1,068	0,286

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2021

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode Bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja dengan Kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,645, Nilai P Values sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel komitmen kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,291, Nilai P Values sebesar 0,043 yang berarti $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,041, Nilai P Values sebesar 0,286 yang berarti $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai P Values sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Margareth (2012) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai yang menunjukkan hasil adanya pengaruh. Kemudian hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrey (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (AJP) Malang Adapun hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja baik secara simultan

ataupun secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (AJP) Malang.

Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi karena motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat tinggi. Hal ini memberikan petunjuk bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan pengertian dari Hasibuan (2017) yang mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemotivasian yang diberikan oleh Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi kepada pegawainya adalah nilai bonus. Hasil wawancara tentang Nilai bonus yang diberikan sangat memotivasi saya untuk bekerja mendapatkan respon yang sangat baik oleh pegawai. Baiknya kinerja pegawai akan tergantung pada motivasi kerja untuk bekerja ditempat tersebut.

Keseluruhan indikator yang membentuk variabel motivasi kerja, terbukti memberikan pengaruh signifikan. Pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh indikator-indikator tersebut, didasarkan oleh hakikat manusia bekerja tidak hanya mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi yang lebih penting adalah bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai P Values sebesar 0,043 yang berarti < 0,05. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rommy (2011) yang menunjukkan bahwa yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2013) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berpengaruhnya komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi karena komitmen kerja sangat baik. Robbins & Judge (2017) mengatakan komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hasil kuesioner menunjukkan skor tertinggi pada pernyataan “ Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi” menunjukkan alasan ini menjadi penyebab pegawai memiliki komitmen yang tinggi bekerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

Keseluruhan indikator yang membentuk variabel komitmen kerja, terbukti memberikan pengaruh signifikan. Pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh indikator-indikator tersebut, didasarkan oleh hakikat manusia bekerja karena memiliki tujuan. Tujuan tercapai apabila ada komitmen dalam bekerja. Semakin komitmen pegawai dalam bekerja maka akan ada hasil yang didapatkan untuk individu dan kelompok. Dengan demikian komitmen kerja merupakan bagian yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai P Values sebesar 0,286 yang berarti > 0,05. Hasil

penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan, (2013) tentang Pengaruh lingkungan kerja dan Stres pekerjaan terhadap kinerja pekerja di PT. Nemanac Rendem yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi karena lingkungan kerja tidak membuat pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor eksternal, tidak seperti motivasi dan komitmen kerja yang merupakan faktor internal atau bagian dari dalam diri pegawai, sehingga baik dan buruknya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2015) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi. Tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan teori tersebut karena lingkungan kerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi belum baik. Belum bersihnya lingkungan kerja di beberapa ruangan di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi membuat pegawai kurang nyaman, ditambah lagi dengan fasilitas kerja yang belum memadai pada di salah satu bidang kerja. Sehingga hal tersebut menyebabkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.
2. Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi.

Saran

Seharusnya Kepala Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja pegawai karena beberapa pegawai masih memiliki motivasi kerja dan komitmen kerja yang rendah. Peningkatan ini harus dilakukan karena motivasi kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bagi penelitian lain agar menambah variabel bebas lainnya ke dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih luas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan komitmen kerja. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi untuk Dinas lainnya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan komitmen kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrey. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*2, 1(1).
- Bachtiar. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Hair, Joseph, & Jr. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Edisi 7. In *Pearson Education*.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Haryati, M. (2013). *Model dan Teknik Penilaian pada Tingkat Satuan Pendidikan*. In *Jakarta : Referensi*.
- Hernosa, & Sidharta. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(3).
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Iskandar. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. *Management Analysis Journal*, 1(2).
- Ivano. (2013). garuh Performanalisme Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organsasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1).
- Ivone. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten FakFak Iqtishoduna. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(6), 1.
- Logahan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerjadan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Tarakanita*, 1(1).
- Margareth. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT. Indosat). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).
- Marpaung, Hamid, & Iqbal. (2014). No TitlePengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).
- Nelizulfa, Aulia, & Fauzan. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Journal Of Management*, 1(1).
- Prawatya, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN Cabang Weleri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1).
- Putra. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja studi pada Pegawai PT Naraya Telematika Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Razak, Sarpan, & Ramlan. (2010). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 1(1).
- Robbins, P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Rommy. (2011). Pengaruh performanisme Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organisasi Terhadap organizational citi zhensip Bewavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. *2011*, 17(1).
- Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Kayawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–9.
- Selan, Wahyudi, & Wardiningsih. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 28–37.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).

- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Utomo, B. P. C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonesia Surakarta*, 1(1).
- Wibowo. (2016). *Prilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.