

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEJATI DIY MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL

Edi Nurgiyantoro^{1)*}, Didik Subiyanto²⁾, Syamsul Hadi³⁾

Program Studi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta¹²³⁾
e-mail: edi.nurgiyantoro@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksaan Tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 305 pegawai dan untuk menentukan ukuran sampel menggunakan teknik slovin sebanyak 75. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan stratified sampling. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tetapi komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kata kunci: kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasional, kinerja

Abstract

This research was conducted to determine and analyze the influence of competence, work environment and motivation on employee performance as mediated by organizational commitment. The population in this study were all employees of the High Prosecutor's Office for the Special Region of Yogyakarta, totaling 305 employees and to determine the sample size using the Slovin technique of 75. The sampling technique in this research used stratified sampling. The data obtained was processed using SmartPLS 4. The research results showed that competence, motivation and organizational commitment had an effect on performance, while the work environment was not proven to have an effect on performance. Apart from that, the research results also show that organizational commitment can mediate the influence of competence and motivation on performance, but organizational commitment cannot mediate the influence of the work environment on performance.

Key words: competency, work environment, motivation, organizational commitment, performance

1. PENDAHULUAN

Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta sebagai salah satu institusi penting dalam sistem peradilan pidana di Indonesia, keberadaannya diatur oleh Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta memiliki peran penting dalam mewujudkan penegakan hukum yang adil dan profesional di wilayah D.I. Yogyakarta. Keberhasilan Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat bergantung pada kinerja para pegawainya.

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang puas dalam bekerja akan bersedia

memberikan pelayanan yang baik sehingga melebihi harapan pelanggan dan meningkatkan kepuasan pelanggan (Latifah dkk., 2024). Kinerja sektor publik pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh aparatur pemerintah, baik individu, kelompok, maupun institusi, sesuai dengan tujuan dan visi yang telah dicapai. Selanjutnya, untuk menangani masalah kinerja ini, diperlukan keterikatan atau ketulusan yang tinggi dari berbagai pemangku kepentingan khususnya pemerintah, mengingat bahwa kinerja sektor publik selalu berkaitan dengan masalah, kepentingan, dan kebutuhan masyarakat umum (Islamiyah dkk., 2021).

Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia dan Peraturan Kejaksaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Jaksa Agung Nomor PER-006/A/JA/07/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia untuk melaksanakan kebijakan penyederhanaan birokrasi guna menciptakan pelaksanaan birokrasi yang lebih dinamis, produktif, lincah dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung pelaksanaan wewenang, tugas dan fungsi kejaksaan. Peraturan tersebut berdampak dengan perubahan struktur organisasi khususnya jabatan eselon V (lima) yang dihapus dan dialihkan ke jabatan fungsional tertentu serta pengalihan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu sesuai tugas dan fungsinya, maka pegawai harus segera beradaptasi sesuai jabatan yang baru dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan mengikuti pendidikan atau pelatihan yang relevan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariyani & Pertiwi (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketika seseorang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam bidangnya, dampaknya sangat terasa dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Menurut Rosdyanti & Suwanto (2020), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektifitas kerja individu, kepribadian, dan pengetahuan dan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja maupun komitmen dalam berkerja adalah lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhinya dalam menjalankan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan (Sabilalo dkk., 2020). Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Mitchell (2003) dalam Syafrimen dkk (2016), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian Sugandi (2023), menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi tinggi akan lebih terdorong untuk bekerja keras, menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, serta menghasilkan output yang berkualitas. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian tersebut dilakukan oleh Kristiano & Bernarto (2020), pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa motivasi kerja menguntungkan komitmen organisasi karena motivasi kerja sebanding dengan komitmen organisasi, sehingga ketika motivasi kerja meningkat, komitmen organisasi juga akan meningkat. Dalam penelitian Nasrip dkk (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isrial dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan; sebaliknya, motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Arianto & Septiani

(2021), bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan ketidak konsistenan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dimana terdapat penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya lagi menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja yang signifikan. maka solusi yang ditawarkan untuk menutup gap penelitian empiris, peneliti mengusulkan komitmen organisasional sebagai variabel intervening hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja. Komitmen juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Ariyani & Sugiyanto (2020), komitmen organisasional adalah perilaku yang menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi serta metode berkepanjangan di mana karyawan menunjukkan kepedulian mereka terhadap organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sabtohadhi (2019) dimana komitmen menjadi variabel intervening terhadap kinerja, penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah mempertimbangkan perlunya meningkatkan kualitas pegawai untuk mendukung kemajuan organisasi dan pelayanan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Teori keseimbangan (*equity theory*) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams menjadi landasan terhadap variabel kinerja. Teori ini menjelaskan bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil/sebanding, berhubungan dengan kepuasan rasional dalam persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan interpersonal. Teori keseimbangan berfokus pada rasio input-output dalam organisasi. Input diwakili oleh kontribusi terhadap instansi dan output merupakan segala sesuatu yang kita terima dari instansi (Syah, 2017). Sinambela (2018), menjelaskan bahwa kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi kerja yang optimal apabila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah organisasi memiliki standar kerja yang berbeda, tergantung pada kebijakan perusahaan. Menurut Hadi dkk. (2023) pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan indikator sebagai berikut: 1). Efektivitas kerja, 2). Kualitas kerja, 3). Kuantitas pekerjaan, 4). Kemandirian, 5). Waktu produksi, dan 6). Komitmen dalam bekerja.

Kompetensi

Teori Kebutuhan McClelland digunakan untuk menelaah variabel kompetensi. Teori ini menunjukkan adanya tiga kebutuhan yaitu *the need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) dan *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) (Wibowo, 2016). Dalam hal ini, kompetensi merupakan persyaratan utama dalam meraih prestasi kerja. Kompetensi Menurut Dessler (2017), adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu

kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Edison dkk., (2017) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu: 1). Pengetahuan (*Knowledge*), 2). Keahlian (*Skill*), 3). Sikap (*Attitude*)

Lingkungan Kerja

Teori Ergonomi untuk melihat dan mengkaji lingkungan kerja dalam penelitian. Teori Ergonomi merupakan pendekatan yang menekankan pentingnya desain lingkungan fisik dan psikososial yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ergonomi, secara lebih luas, berkaitan dengan studi tentang interaksi antara manusia dan elemen-elemen dari sistem kerja mereka (Waldemar Karwowski, 2011). Menurut Hutabarat (2017), ergonomi adalah bidang dan aplikasinya yang berusaha untuk mencocokkan pekerjaan dan lingkungan terhadap manusia atau sebaliknya untuk mencapai tingkat efisiensi dan produktifitas yang tinggi melalui pemanfaatan manusia secara optimal. Menurut Nitisemito (2019), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Budiasa (2021), indikator lingkungan kerja terdiri dari: 1). Suasana kerja, 2). Tersedianya fasilitas kerja, 3). Keamanan dan keselamatan kerja, 4). Hubungan dengan rekan kerja, dan 5). Keadilan dalam lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Teori Harapan (*expectancy theory*) menjadi landasan untuk mengukur variabel motivasi. Teori ini bertujuan untuk mengukur sikap para tenaga kerja dan untuk membuat diagnosis permasalahan motivasi. Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori ini menyatakan bahwa individu akan menilai strategi-strategi tindakan tertentu, seperti bekerja keras dan berusaha lebih dan akan melakukan tindakan yang diharapkan mendapatkan balasan seperti kenaikan gaji atau penghargaan yang bernilai bagi individu itu (Hasibuan Malayu 2016). Menurut Robbins & A (2017), secara sederhana dapat dipahami bahwa teori pengharapan yaitu memahami sasaran individu dan hubungan antara upaya dan kinerja serta kinerja dan imbalan. Menurut Afandi (2018), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Nasrip dkk (2023) indikator-indikator motivasi kerja ada 3 (tiga) yaitu: 1). Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), 2). Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), dan 3). Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*).

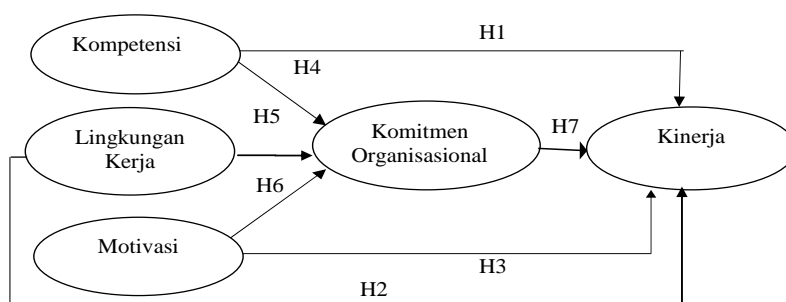
Komitmen Organisasional

Teori Komitmen Organisasional Meyer dan Allen, juga dikenal sebagai Teori Komitmen Organisasional Tri-Dimensional, adalah kerangka kerja yang dikembangkan oleh John P. Meyer dan Natalie J. Allen dan menjadi landasan untuk mengukur variabel komitmen. Menurut Wibowo (2017), Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Menurut Allen & Meyer (1997) dalam (Latifah dkk., 2024), terdapat 3 (tiga) komponen komitmen

organisasi yang bisa dijadikan indikator yaitu: 1). Komitmen Afektif, 2). Komitmen Normatif, dan 3). Komitmen Berkelanjutan.

Kerangka Pikir

Setiap instansi menginginkan pegawainya memiliki keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan SOP instansi, agar tujuan instansi tersebut dapat berjalan baik. Oleh karena itu kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Komitmen organisasional adalah keterikatan psikologis dan fisik karyawan untuk selalu ingin terlibat dan loyal serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas tertentu di suatu organisasi tertentu. Oleh karena itu komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya komitmen organisasional ditempatkan sebagai variabel antara yang muncul sebagai fungsi dari motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi. Dengan narasi kerangka pikir tersebut serta sesuai dengan latar belakang masalah, penelitian teoritis dan dari hasil penelitian sebelumnya, maka dapat digambarkan diagramnya sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

- H1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta.
- H5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
- H6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
- H7. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta sedangkan Objek penelitian ini adalah kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta yang berjumlah 305 orang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam menentukan ukuran sampel yaitu menggunakan teknik slovin (Sugiyono, 2017). Dengan jumlah populasi 305 maka didapatkan sampel sebanyak 75. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah model probabilitas dengan menggunakan *stratified sampling* berdasarkan golongan pangkat. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menerapkan Skala Likert menggunakan skor lima angka sebagai dasar

perhitungan. Pengujian data dilakukan dengan Uji indikator (*Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability*), Uji Model Fit, dan Uji Hipotesis (Koefisien Jalur). Analisis Mediasi dengan *specific indirect effects* digunakan untuk menentukan apakah variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan smartPLS 4.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

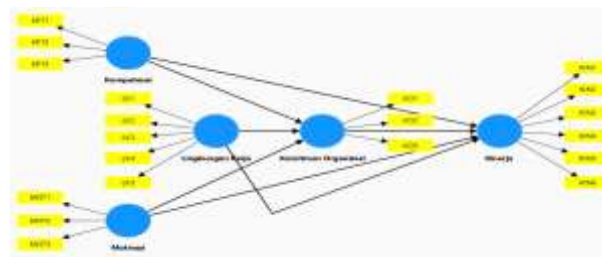
Data responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status kepegawaian akan disajikan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai profil responden. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Tinggi D. I. Yogyakarta.

Tabel 1 Deskripsi Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	46	61.3 %
	Perempuan	29	38.7 %
	Total	75	100 %
2.	Lama Bekerja		
	< 5 Tahun	20	26.7 %
	6-10 Tahun	11	14.7 %
	> 10 Tahun	44	58.7 %
	Total	75	100 %
3.	Usia		
	18-25 Tahun	1	1.3 %
	25-35 Tahun	16	21.3 %
	35-45 Tahun	21	28.0 %
	>45 Tahun	37	49.3 %
	Total	75	100 %
4.	Pendidikan Terakhir		
	SLTA	8	10.7 %
	D3	6	8.0 %
	S1	41	54.7 %
	S2	19	25.3 %
	S3	1	1.3 %
	Total	75	100 %
5.	Status Kepegawaian		
	Jaksa	37	49.3 %
	Fungsional Tertentu	11	14.7 %
	Fungsional Umum	27	36.0 %
	Total	75	100 %

Uji Indikator

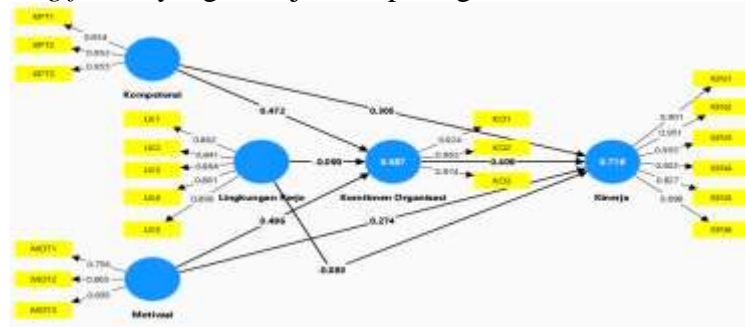
Uji indikator, yang juga dikenal sebagai *Outer model* atau *measurement model*, adalah proses pengujian hubungan antara indikator dan variabel konstruksinya. Dari uji ini, kita dapat memperoleh hasil validitas dan reliabilitas model yang diukur berdasarkan kriteria: *Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability*. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:



Gambar 2 Model Sebelum Uji Indikator

Convergent Validity

Convergent Validity diukur dengan melihat item *reliability* (validitas indikator) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang menggambarkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dan skor indikator konstruk yang mengukur konstruk tersebut. Nilai *loading factor* > 0,70 dianggap sangat baik, namun nilai > 0,60 sudah dianggap cukup Hair dkk. (2019). Dalam penelitian ini, batas *loading factor* yang digunakan adalah 0,70. Berikut ini adalah pengolahan data menggunakan SmartPLS 4 dengan hasil *loading factor* yang ditunjukkan pada gambar 3 dan tabel 2 sebagai berikut:



Gambar 3 Model Setelah Uji Indikator

Tabel 2 Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	KPT	LK	MOT	KO	KIN	Status
Kompetensi	KPT1	0.934					Valid
	KPT2	0.952					Valid
	KPT3	0.955					Valid
Lingkungan Kerja	LK1		0.862				Valid
	LK2		0.841				Valid
	LK3		0.864				Valid
	LK4		0.881				Valid
	LK5		0.898				Valid
Motivasi	MOT1			0.756			Valid
	MOT2			0.865			Valid
	MOT3			0.893			Valid
Komitmen Organisasi	KO1				0.924		Valid
	KO2				0.963		Valid
	KO3				0.974		Valid
Kinerja	KIN1					0.901	Valid
	KIN2					0.951	Valid
	KIN3					0.955	Valid
	KIN4					0.933	Valid
	KIN5					0.827	Valid
	KIN6					0.898	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 3 dan tabel 2 menampilkan hasil Pengolahan data menggunakan smartPLS 4 yang menyatakan bahwa semua indikator dalam setiap variabel penelitian ini valid. Hal itu dibuktikan dengan nilai *loading factor* >0,70. Dengan ini, bisa disimpulkan bahwa semua indikator pada penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dari variabel lainnya. Uji *discriminant validity* dilakukan

dengan menggunakan nilai *cross loading*. Sebuah indikator memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading*-nya pada variabel tersebut adalah yang tertinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel lainnya. Berikut adalah pengolahan data menggunakan SmartPLS 4 dengan hasil *cross loading* yang ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Cross Loading

Variabel	Indikator	KPT	LK	MOT	KO	KIN	Status
Kompetensi	KPT1	0.934	0.582	0.618	0.656	0.667	Valid
	KPT2	0.952	0.531	0.647	0.743	0.771	Valid
	KPT3	0.955	0.631	0.706	0.759	0.707	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.563	0.862	0.645	0.491	0.487	Valid
	LK2	0.500	0.841	0.499	0.395	0.386	Valid
	LK3	0.515	0.864	0.582	0.486	0.453	Valid
	LK4	0.579	0.881	0.719	0.560	0.525	Valid
	LK5	0.489	0.898	0.626	0.447	0.411	Valid
Motivasi	MOT1	0.522	0.794	0.756	0.533	0.512	Valid
	MOT2	0.551	0.480	0.865	0.669	0.644	Valid
	MOT3	0.670	0.578	0.893	0.699	0.688	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.672	0.542	0.695	0.924	0.715	Valid
	KO2	0.760	0.528	0.750	0.963	0.803	Valid
	KO3	0.745	0.517	0.727	0.974	0.780	Valid
Kinerja	KIN1	0.741	0.480	0.634	0.737	0.901	Valid
	KIN2	0.725	0.454	0.694	0.777	0.951	Valid
	KIN3	0.716	0.500	0.692	0.720	0.955	Valid
	KIN4	0.698	0.541	0.699	0.698	0.933	Valid
	KIN5	0.557	0.275	0.582	0.676	0.827	Valid
	KIN6	0.690	0.609	0.728	0.784	0.898	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 menampilkan hasil Pengolahan data menggunakan smartPLS 4. Hasil tersebut menunjukkan setiap indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cross loading* paling tinggi dibandingkan pada variabel lain. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabel masing-masing.

Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Sebuah variabel dinyatakan memenuhi *composite reliability* jika nilai *composite reliability*-nya lebih dari 0,70. Hasil *composite reliability* dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Composite Reliability

Variabel	Kriteria	Composite Reliability	Keterangan
Kompetensi	>0,70	0,963	Reliabel
Lingkungan Kerja	>0,70	0,939	Reliabel
Motivasi	>0,70	0,877	Reliabel
Komitmen Organisasi	>0,70	0,968	Reliabel
Kinerja	>0,70	0,967	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 menampilkan hasil Pengolahan data dengan menggunakan smartPLS 4 bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian >0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas tinggi.

Uji Model Fit

Mengukur model fit dilakukan dengan menggunakan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). SRMR adalah indeks yang menghitung rata-rata residual terstandar antara matriks korelasi yang diobservasi dengan matriks hipotesis. Selain SRMR,

model fit juga dapat dinilai menggunakan beberapa kriteria lain seperti *Exact fit criteria* d_ULS dan d_G, NFI, Chi², dan RMS_theta. Pengujian model fit dilakukan dengan membandingkan hasil estimasi output dari SmartPLS dengan kriteria yang dijelaskan pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 5 Hasil Model Fit

Model Fit Index	Cut-Off Value	Output Model	Keterangan
SRMR (<i>Standardized Root Mean Square Residual</i>)	< 0,10	0,076	Fit
d-ULS	> 0,05	1,203	Fit
d-G	> 0,05	1,361	Fit
<i>Chi Square</i>	χ^2 Statistik < χ^2 Tabel (χ^2 Tabel = 552,07)	425,986	Fit
NFI	Mendekati nilai 1	0,767	Marginal

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

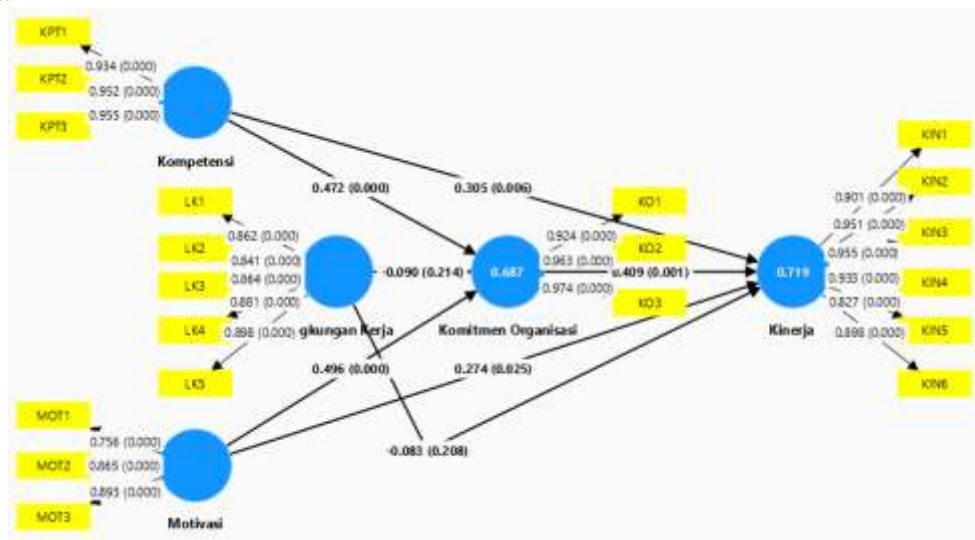
Berdasarkan tabel 5 yakni hasil pengolahan data dengan menggunakan smartPLS 4 menunjukkan bahwa output pada SRMR (0,076 < 0,10) dengan keterangan fit, output pada d-ULS (1,203 > 0,05) dengan keterangan fit, output pada d-G (1,361 > 0,05) dengan keterangan fit, output pada *Chi Square* (425,986 < 552,07) dengan keterangan fit, output pada NFI (mendekati nilai 1 = 0,767 dengan keterangan marginal).

Uji Hipotesis

Inner Model atau *structural model* adalah uji hipotesis yang menggambarkan hubungan dan pengaruh antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *R-square* untuk menilai *goodness of fit model*. Selain itu, uji signifikansi pengaruh antar konstruk dilakukan dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t-statistik*.

Koefisien Jalur

Koefisien jalur digunakan untuk melihat hubungan antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Penilaian hubungan ini dilakukan dengan melihat nilai *t-statistik* atau *p-value*. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis koefisien jalur adalah jika nilai *t-statistik* lebih dari 1,96, maka variabel laten eksogen dianggap memiliki hubungan dengan variabel laten endogen. Untuk nilai *p-value*, jika kurang dari 0,05, ini menunjukkan signifikansi pada tingkat 5%. Hasil koefisien jalur ditunjukkan pada gambar 4 dan tabel 6 berikut:



Gambar 4 Model Koefisien Jalur

Tabel 6 Hasil Koefisien Jalur

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value	Status
KPT (X1) → KIN (Y)	0.305	0.306	0.122	2.512	0.006	Diterima
LK (X2) → KIN (Y)	-0.083	-0.082	0.102	0.813	0.208	Ditolak
MOT (X3) → KIN (Y)	0.274	0.271	0.140	1.958	0.025	Diterima
KPT (X1) → KO (Z)	0.472	0.477	0.120	3.946	0.000	Diterima
LK (X2) → KO (Z)	-0.090	-0.073	0.1144	0.791	0.214	Ditolak
MOT (X3) → KO (Z)	0.496	0.478	0.143	3.470	0.000	Diterima
KO (Z) → KIN (Y)	0.409	0.414	0.131	3.114	0.001	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Analisis Mediasi

Menurut Hair dkk. (2019) penerapan mediasi bertujuan untuk menjelaskan alasan adanya hubungan antara konstruk eksogen dan endogen. Berdasarkan hasil kalkulasi *bootstrapping* yang menunjukkan koefisien jalur, kita selanjutnya melihat hasil *specific indirect effects* untuk menentukan apakah variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Hasil *specific indirect effects* ditunjukkan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7 Hasil Specific Indirect Effect

VAR	Direct Effect (DE)		Indirect Effect (IE)		Total Effect (TE)		Mediation Effect
	(X→Y)		X→Z→Y		DE + IE		
	OS	P Value	OS	P Value	OS	P Value	
X1 Kompetensi	0.305	0.006	0.193	0.008	0.499	0.000	Memediasi
X2 Lingkungan Kerja	-0.083	0.208	-	0.237	-0.120	0.111	Tidak Memediasi
X3 Motivasi	0.274	0.025	0.203	0.013	0.477	0.000	Memediasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Analisis hasil penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi D. I Yogyakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan uji koefisien jalur memperoleh nilai *t-statistik* $2,512 > 1,96$ yang ditandai dengan memiliki nilai *p-value* $0,006 < 0,05$. Hal di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fariyani & Pertiwi (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketika seseorang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam bidangnya, dampaknya sangat terasa dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Pekerja yang berkualitas dan memenuhi syarat akan memiliki pemahaman yang kuat tentang tugas yang harus dilakukan serta peran mereka sendiri dalam posisi tersebut. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri & Andayani (2021), menemukan bahwa kompetensi karyawan sangat tinggi dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi D. I. Yogyakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan uji koefisien jalur maka diperoleh nilai *t-statistik* $0,813 < 1,96$ yang ditandai dengan memiliki nilai *p-value* $0,208 > 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Suhardi (2019) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kusumayanti dkk. (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi D. I Yogyakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan uji koefisien jalur maka diperoleh nilai *t-statistik* $1,958 < 1,96$ yang ditandai dengan memiliki nilai *p-value* $0,025 < 0,05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2020), dimana motivasi kerja, yang diukur dengan kinerja karyawan, berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Basalamah dkk. (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika motivasi kerja pegawai meningkat, kinerja mereka akan meningkat, yang dapat dilihat dari perilaku, usaha, dan kegigihan mereka dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, jika motivasi kerja pegawai rendah, kinerja mereka dapat turun.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Kejaksaan Tinggi D. I Yogyakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan hasil uji koefisien jalur maka diperoleh nilai *t-statistik* $3,946 > 1,96$ yang ditandai dengan memiliki nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jan & Hasan (2020) bahwa kompetensi pegawai berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi pegawai harus ditingkatkan, terutama yang berkaitan dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Sependapat dengan penelitian yang diatas hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspayoga & Suartina (2023) dapat dijelaskan bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Kejaksaan Tinggi D. I. Yogyakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan hasil uji koefisien jalur maka diperoleh nilai *t-statistik* $0,791 < 1,96$ yang ditandai dengan memiliki nilai *p-value* $0,214 > 0,05$. Hal ini mendukung penelitian Safira dkk., (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Demikian pula dengan Purnama dkk. (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kejaksaan Tinggi D. I Yogyakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan hasil uji koefisien jalur maka diperoleh nilai *t-statistik* $3,470 > 1,96$ yang ditandai dengan memiliki nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri & Mardatillah (2022) yang menemukan hasil motivasi kerja sebesar 85,1%, dan memiliki komitmen kerja yang baik 84,1%, artinya bahwa antara motivasi dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen kerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh (Rachman, 2022), motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi D. I Yogyakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan hasil uji koefisien jalur maka diperoleh nilai *t-statistik* $3,114 > 1,96$ yang ditandai dengan memiliki nilai *p-value* $0,001 < 0,05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk. (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latifah dkk. (2024), dimana komitmen organisasi dari empat indikator menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dimediasi Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian memperoleh informasi bahwa kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) kompetensi terhadap kinerja adalah 0,305 lebih kecil dari *total effect* yaitu 0,499 dengan *p-value* 0,000. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Allo (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Fariyani & Pertiwi Tri Kartika (2021) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kompetensi dan kinerja pegawai secara signifikan.

9. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dimediasi Komitmen Organisasional

Hasil pengujian memperoleh informasi bahwa komitmen organisasional sebagai variabel mediasi tidak terbukti mampu memediasi dan memberikan pengaruh pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja adalah -0,083 lebih besar dari *total effect* yaitu -0,120 dengan *p-value* 0,111.

10. Motivasi terhadap Kinerja dimediasi Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian memperoleh informasi bahwa motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) motivasi terhadap kinerja adalah 0,273 lebih kecil dari *total effect* yaitu 0,477 dengan *p-value* 0,000. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Allo (2022) yang menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Ida Sari (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, komitmen berpengaruh terhadap kinerja, komitmen memediasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Kompetensi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi D. I Yogyakarta, artinya bahwa semakin baik kompetensi, motivasi dan komitmen organisasional yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi D. I. Yogyakarta.

- 2) Lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi D. I. Yogyakarta, artinya bahwa baik buruknya lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi D. I. Yogyakarta.
- 3) Komitmen organisasional signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu memediasi pengaruh tidak langsung kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai selain dengan meningkatkan kompetensi dan motivasi bisa juga dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional.
- 4) Komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Saran

Pihak Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta sebaiknya meningkatkan kompetensi pegawai misalkan dengan mengikuti diklat atau pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan memperbaiki lingkungan kerja dikantor misalkan dengan menyediakan fasilitas kantor yang lebih baik lagi, menciptakan suasana kantor yang bersih, nyaman, dan aman sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengkaji lebih mendalam tentang permasalahan apa yang akan dijadikan penelitian agar lebih memahami apa yang akan dibahas dan memperbanyak referensi dari buku atau penelitian terdahulu yang menyerupai baik itu variabel maupun metode penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. (1 Ed.). Zanafa Publishing.
- Allen, & Meyer. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research And Application)*. Sage Publication London.
- Allo, Y. S. K. (2022). *The Effect Of Competence And Work Motivation Through Organizational Commitment On Employees' Performance Of Fixed Asset Manager Of Local Government*.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 1(2), 302–315.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan Bumn X Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/Jmu.V2i2.772>
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Esdm Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 485–490.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cv. Pena Persada :
- Dessler. (2017). *Human Research Management*. Salemba Empat.
- Edison E., Anwar Y., & K. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fahmi. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Fariyani, R., & Pertiwi, T. K. (2021). Analisis Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di

- Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Jaya Negara*, 13(2), 62–79.
- Hadi, S., Fitriana, H., Kirana, K. C., Subekti, N. B., & Ogwu, I. J. (2023). The Impact Of Temporal And Transformational Leadership On Innovation Performance: A Mediation Analysis Of Self-Efficacy. *Journal Of Leadership In Organizations*, 5(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.86213>
- Hair, J. F., Sarstedt, & Ringle, C. M. (2019). *Analysis Of The Effect Of Work-Life Balance , Self-Esteem And Work Motivation On Organizational Commitment Moderated By Organizational Justice On Workers In Yogyakarta*.
- Hasibuan Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/Neopolitea.V1i2.105>
- Hutabarat. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Media Nusa Creative.
- Ida Sari, P. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smk 1 Lhoksukon. Dalam *J-Mind* (Vol. 4, Nomor 2).
- Islamiyah, A. N., Alyas, & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*, 2(5), 1874–1891.
- Isrial, I., Sunarya, P. A., Tarmizi, R., & Sany, M. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 1(2), 110–119. <https://doi.org/10.33050/jmari.V1i2.1144>
- Jan, R. H., & Hasan, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur. *Gorontalo Management Research*, 3(1), 176. <https://doi.org/10.32662/gomares.V3i1.852>
- Kristiano, & Bernarto, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah Xyz Tangerang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 68–75.
- Kusumayanti, K., Sri Langgeng Ratnasari, & Lukmanul Hakim. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*.
- Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2024). Factors Affecting Job Satisfaction And Employee Performance: A Case Study In An Indonesian Sharia Property Companies. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 73(3), 719–748. <https://doi.org/10.1108/Ijppm-03-2021-0132>
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Remaja Rosdakarya.
- Mitchell, T. R. D. D. (2003). *Motivation*.
- Nasrip, M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Analisis Personality, Burnout Syndrome Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 637–651. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V5i2.1571>
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketu). Ghalia Indonesia.
- Purnama, I., Nyoto, & Asmara Hendra K. (2019). *The Influence Of Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Job Satisfaction And Employee Organizational*

- Commitment In Pelita Indonesia Pekanbaru College* (Vol. 7, Nomor 2).
[Http://Www.Ejournal.Pelitaindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Index](http://Www.Ejournal.Pelitaindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Index)
- Puspayoga, I. K., & Suartina, I. W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Non Pns Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1457–1464.
- Putri, T., & Mardatillah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada Pt. Agung Toyota Sm. Amin Pekanbaru. *Synergy: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27–33. <https://doi.org/10.52364/Synergy.V2i1.15>
- Rachman, M. M. (2022). Impact Of Motivation On Performance: The Role Of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal Of Theory And Applied Management*, 15(3), 376–393. <https://doi.org/10.20473/Jmtt.V15i3.37848>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140.
- Robbins; Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 Ed.). Salemba Empat.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/Jm.V14i1.442>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 151–169.
- Sabtohadji, J. (2019). *Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 19(2), 69–76.
- Safira, B., Adlina, H., & Siregar, O. M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Medan*. <https://transpublika.co.id/Ojs/Index.Php/Transekonomika>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika. Aditama.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Spencer Lyle M., & Spencer Signe M. (1993). *Competence At Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sugandi, O. T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Sarana Prasarana Berupa Barang Milik Negara (Bmn) Terhadap Kualitas Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Kalimantan Selatan. *Kindai*, 19(2), 244–258. <https://doi.org/10.35972/Kindai.V19i2.1161>
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/Jbe.V4i2.3670>
- Syafrimen, Mohd Ishak, N., Erlina, N., & Rahayu, T. (2016). *Delapan Cara Pembinaan Motivasi Di Kalangan Pendidik*. www.sciencedirect.com/www.elsevier.com/locate/procedia1877-0428
- Waldemar Karwowski. (2011). *The Discipline Of Ergonomics And Human Factors*. 1–24.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Pt. Raja Grafindo Persada.