

## **The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of Employee Characteristics And Work Environment On Organizational Commitment At Kpp Madya Dua Semarang**

### **Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Karakteristik Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kpp Madya Dua Semarang**

Dian Noviana Ertanti<sup>1\*</sup>, Yuli Budiati<sup>2</sup>, Djoko Santoso<sup>3</sup>

Universitas Semarang<sup>1,2,3</sup>

[dian.noviana.mnf@gmail.com](mailto:dian.noviana.mnf@gmail.com)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to examine how work motivation affects organizational commitment by examining the influence of employee traits and work environment. Explanatory research is the type of this study. Basic information is used, both in terms of the type of information and its source. Eleven<sup>2</sup> workers or population and samples work at the Tax Service Office (KPP) Madya Dua Semarang located on the second and fourth floors of the State Finance Building (GKN) Semarang I. Census illustration is the illustration collection method used. Questionnaires were used as the information collection method. Partial Least Squares, or PLS, was the analysis technique used. The results showed that: Organizational commitment has a positive and significant effect on employee character. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee quality. Organizational commitment is positively and significantly influenced by the workplace. Organizational commitment is positively and significantly influenced by employee character. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee quality. Employee character acts as an elasticity mediator, driving behaviors that have a positive and significant impact on organizational commitment. Organizational commitment is positively and significantly influenced by activity area, with activity encouragement acting as a mediating elasticity.

**Keywords:** Employee Characteristics, Work Environment, Work Motivation, Organizational Commitment

#### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi dengan menguji pengaruh sifat karyawan dan lingkungan kerja. Penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian ini. Informasi dasar yang digunakan, baik dari segi jenis informasi maupun sumbernya. Sebelas<sup>2</sup> pekerja atau populasi dan sampel bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang yang terletak di lantai dua dan empat Gedung Keuangan Negara (GKN) Semarang I. Ilustrasi sensus adalah metode pengumpulan ilustrasi yang digunakan. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan informasi. Partial Least Squares, atau PLS, adalah teknik analisis yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karakter pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pegawai. Komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerja. Komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh karakter pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pegawai. Karakter karyawan bertindak sebagai mediator elastisitas, mendorong perilaku yang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh area aktivitas, dengan dorongan aktivitas bertindak sebagai elastisitas perantara.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

#### **1. Pendahuluan**

Pangkal energi orang (SDM) merupakan banyak orang produktif yang berfungsi selaku pelopor badan yang berperan selaku peninggalan jadi dimensi sukses tidaknya badan. Sumber daya manusia yang menjadi milik organisasi seperti permodalan dan mesin-mesin tidak dapat menghasilkan produk yang baik jika tidak memperoleh dukungan dari pegawai yang maksimal.

Sumber daya manusia sebagai pegawai tidak bisa dilepaskan dengan masalah kesehatan dan keselamatan ketika bekerja langsung terkait dengan peralatan dan permesinan yang mendukung produksi. Hal ini disebabkan pegawai mempunyai keunggulan lain, Semua bisa memberi kontribusi dalam bentuk pikiran, ide, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, karya, kreativitas dan inovasi (Rahayu dan Mahargiono, 2021).

Organisasi tidak bisa terlepas dari adanya pegawai sebagai tenaga kerja, sekalipun kegiatan organisasi sudah memiliki modal yang cukup besar dan mempergunakan teknologi terkini, sebab setelah berkembangnya teknologi bila tidak didukung oleh manusia sebagai pegawai nantinya tidak bisa mencapai tujuan organisasi (Daslim dkk, 2023).

Sukses tidaknya sesuatu badan dalam kenaikan daya produksi karyawan antara lain diakibatkan oleh kesertaan karyawan yang berkomitmen besar dalam badan itu. Komitmen organisasi ditatap positif bila karyawan mengatakan kebahagiaan serta kebesarhatian dalam profesinya. Komitmen institusional ialah aspek berarti yang mensupport kuatnya komitmen karyawan kepada tanggung jawabnya, dimana kemampuan karyawan hendak lebih produktif yang hendak berakhir pada penilaian yang lebih besar. Komitmen organisasi adalah sebagai tuntutan yang ditunjukkan pegawai terhadap suatu organisasi tertentu sehubungan dengan tujuan dan kemauan untuk terus menjadi anggota organisasi tersebut (Rahmawati dkk, 2021). Di sisi itu, pula melaksanakan konseling, jasa perpajakan, penerapan registrasi WP, penatausahaan piutang pajak serta penagihan, pengecekan pajak, pengawasan disiplin peranan WP, diskusi perpajakan, intensifikasi, perbaikan ketetapan pajak serta penerapan administrasi kantor.

Setiap pegawai KPP Madya Dua Semarang harus memiliki komitmen pada organisasi atau instansi tempatnya bernaung atau bekerja. Pada penelitian Noviyanti dan Sundari (2021), menyatakan bahwa salah satu indikasi komitmen pegawai adalah selalu terlibat dalam organisasi. Keterlibatan tersebut diwujudkan dengan menghadiri kegiatan yang diadakan atau dilaksanakan oleh instansinya. Apabila pegawai memiliki tingkat kehadiran yang rendah berarti komitmennya juga rendah.

Pada KPP dari 12 kegiatan yang dilakukan oleh KPP Madya Dua Semarang Tahun 2022, hanya tercapai dengan jumlah tertinggi yaitu 81% artinya tingkat kehadiran pegawai belum maksimal. Dari jumlah tersebut masih terdapat lebih dari 19% pegawai yang belum berkenan menghadiri kegiatan yang dilakukan oleh instansi meski telah terdapat himbauan, bagus yang berkaitan ataupun yang tidak berkaitan dengan kewajiban utama serta guna tupoksinya. Sepatutnya, dalam tiap aktivitas yang diselenggarakan oleh bagian badan, semua karyawan bisa mendatangi kegiatan- kegiatan itu selaku wujud partisipasinya pada aktivitas berarti buat menggapai sesuatu tujuan. Terdapatnya capaian yang tidak maksimum dapat jadi gejala kalau komitmen karyawan KPP Madya 2 Semarang Tahun 2022 sedang belum maksimal.

Banyak faktor dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Rahmawati (2021) serta Rahayu dan Mahargiono (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik pegawai dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

Karakteristik pegawai adalah perilaku atau sifat yang dimiliki seorang pegawai, bisa baik maupun buruk (Rahmawati dkk, 2021). Pegawai cenderung meninggalkan organisasi dan melepaskan diri dari organisasi, bila harapan pegawai tidak terpenuhi ketika pegawai berada dalam organisasi. Jika karakteristik pegawai bisa dipenuhi oleh organisasi, maka komitmen pegawai terhadap organisasinya juga tinggi. Oleh sebab itu, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang bisa dilakukan supaya kebutuhan pegawai terpenuhi. Hal ini karena terpenuhinya karakteristik pegawai berhubungan erat dengan komitmen organisasi.

Perihal ini cocok dengan hasil riset Kahpi dkk( 2020) dan Rahmawati dkk( 2021) yang melaporkan kalau karakter pegawai mempengaruhi kepada komitmen organisasi. Sebaliknya,

hasil riset Qushwa serta Sunaryo( 2019) dan Zulfikar dkk( 2020) melaporkan kebalikannya kalau karakter pegawai tidak mempengaruhi kepada komitmen organisasi.

Lingkungan kerja merupakan seluruh suatu yang mengitari pegawai dalam bertugas, bagus raga atau nonfisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan kewajiban serta profesi tiap harinya( Daslim, 2023). Lingkungan kerja mencakup ikatan kegiatan yang terangkai antara karyawan serta ikatan kegiatan antara karyawan serta arahan dan area kegiatan tempat karyawan bertugas. Lingkungan kerja dalam sesuatu badan kerap kali nampak dari sikap kegiatan karyawannya, alhasil badan dengan area kegiatan yang bagus serta kokoh hendak mempengaruhi pada komitmen yang besar karyawan pada organisasinya (Daslim dkk, 2023).

Perihal ini cocok dengan hasil riset Rahayu serta Mahargiono( 2021), Hasyim dkk( 2022) dan Daslim dkk( 2023) yang melaporkan kalau lingkungan kerja mempengaruhi kepada komitmen organisasi. Sebaliknya, hasil riset Purnomo dkk( 2019) dan Safira dkk( 2022) melaporkan kebalikannya kalau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepada komitmen organisasi.

Dari hasil- hasil studi yang dicoba oleh beberapa pengamat lebih dulu perihal dampak kepribadian pegawai dan zona aktivitas pada komitmen organisasi diterima inkonsistensi hasil( analogi hasil studi), walhasil terdapat inkonsistensi. Kebalikannya pada studi pendahulunya yang diringkas sebagai berikut :

**Tabel 1. Research Gap**

No.	Issued Gap	Peneliti & Tahun	Hasil Penelitian
1	Ada Perbedaan Hasil Penelitian antara Karakteristik Pegawai terhadap Komitmen Organisasi	Kahpi dkk (2020) serta Rahmawati dkk (2021)	Berpengaruh Positif & Signifikan
		Qushwa dan Sunaryo (2019) serta Zulfikar dkk (2020)	Tidak berpengaruh
2	Ada Perbedaan Hasil Penelitian Lingkungan terhadap Komitmen Organisasi	Rahayu dan Mahargiono (2021), Hasyim dkk (2022) serta Dalim dkk (2023)	Berpengaruh Positif & Signifikan
		Purnomo dkk (2019) serta Safira dkk (2022)	Tidak berpengaruh

Sumber : Ringkasan Berbagai Jurnal

Bagan 1 memberikan fakta apabila hasil riset akibat karakteristik pegawai serta lingkungan kerja kepada komitmen organisasi ada research gap, alhasil riset ini meningkatkan riset lebih dahulu dengan menaikkan elastis dorongan kegiatan selaku elastis intervening sesuai riset Zulfikar dkk( 2019). Pada riset itu area kegiatan mempengaruhi kepada komitmen organisasi baik secara *direct* ataupun *indirect* lewat motivasi kerja. Oleh sebab itu, riset ini mau meningkatkan lebih lanjut dengan mengutip subjek serta ilustrasi yang berlainan.

Motivasi adalah dukungan atau rangsangan yang ada pada setiap pegawai yang bekerja untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya (Rahayu dan Mahargiono, 2021). Motivasi pegawai pada umumnya adalah untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan. Apabila dalam proses pemenuhan kebutuhannya, pegawai merasa adanya peluang untuk mencapai tujuannya, maka motivasi pegawai dalam mewujudkan tujuannya akan meningkat pula. Ketika tujuan tercapai yaitu memuaskan kebutuhan, maka pegawai yang

motivasi yang tinggi juga akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi (Setiawan dan Santoso, 2022).

Berdasarkan *research gap* pada tabel 1.2, maka penelitian ini akan diselesaikan dengan variabel intervening motivasi kerja. Hal ini sesuai *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial) menurut Blau (1968), Gouldner (1960), dan Homans (1958) yang menyatakan bahwa pihak-pihak yang terlibat dan memelihara hubungan pertukaran dengan pihak lainnya melalui keyakinan bahwa hal itu bisa memberikan manfaat. Dengan cara khusus, filosofi ini sudah banyak diterapkan untuk menerangkan faktor sikap yang bisa mendesak tindakan ataupun sikap positif pegawai kepada badan tempat pegawai itu bertugas.

## 2. Metode Penelitian

### Tipe Penelitian

Tipe riset ini merupakan *explanatory research* ialah riset yang bermaksud untuk mengenali ikatan ataupun akibat 2 elastis ataupun lebih (Echdar, 2017).

### Tipe serta Pangkal Data

Jenis data dalam studi ini ialah data utama. Data utama ialah akar data riset yang diperoleh dengan metode langsung dari akar dini dan tidak lewat pihak lain atau pihak kedua (Echdar, 2017). Akar data utama yang digunakan dalam studi ini diterima dari anggapan karyawan melalui angket hal karakter pegawai, lingkungan kerja, motivasi kerja serta komitmen organisasi pada karyawan KPP Madya 2 Semarang, literature jurnal serta harian.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi ialah obyek riset yang mana informasi hendak digabungkan ataupun dikelompokkan (Echdar, 2017). Populasi riset ini merupakan pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang, Gedung Keuangan Negara (GKN) Semarang I, Lantai 2 dan 4, Jl. Pemuda No. 2, Semarang yang berjumlah 112 orang (diluar kepala kantor dan peneliti). Alibi tidak melibatkan kepala kantor serta periset sebab kepala kantor ialah orang ataupun pimpinan yang memperhitungkan kegiatan karyawan dan periset ialah orang yang berikan persoalan pada karyawan lain alhasil periset tidak berkuasa memperhitungkan dirinya sendiri. Oleh sebab itu, pimpinan serta periset tidak diikutsertakan dalam penjabatan serta penyebaran angket.

#### Sampel

Ilustrasi merupakan beberapa dari karakteristik ataupun kepribadian yang sangat khas dari populasi yang dipergunakan dalam riset (Sujarweni, 2019). Ilustrasi riset ini merupakan sebagian pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Dua Semarang. Ilustrasi ialah representasi dari populasi yang karakteristiknya hendak dipaparkan serta dipergunakan untuk beranggapan kepribadian populasi (Echdar, 2017). Echdar (2017) melaporkan kalau dimensi ilustrasi yang pas ialah antara 30–500. Pada riset ini populasinya 112 (ialah  $\geq 100$ ), alhasil metode pemilihan sampelnya menggunakan ilustrasi sensus ialah metode pengumpulan ilustrasi bila semua populasinya dipergunakan jadi ilustrasi (Echdar, 2017). Hingga dari itu, ilustrasi yang dipergunakan sebesar 112 karyawan.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Teknik analisis yang digunakan adalah *partial least square* (PLS). Hal ini karena pada penelitian ini terdapat 2 variabel bebas (Karakteristik Pegawai dan Lingkungan Kerja), 1 variabel

intervening (Motivasi Intrinsik) serta 1 variabel terikat (Komitmen Organisasi Afektif). Sedangkan analisis PLS digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dimediasi oleh variabel intervening.

### **3. Hasil Dan Pembahasan**

#### **Hasil Analisis Data**

##### **Deskripsi Responden**

Deskripsi responden akan memperlihatkan profil para responden penelitian mengenai peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh karakteristik pegawai dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada KPP Madya Dua Semarang. Deskripsi dilakukan dengan melihat umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan bagian.

##### **Profil Umur Responden**

Berdasarkan umur bahwa sebagian besar responden berumur 37 – 40 tahun, yaitu sebanyak 30,4%. Pegawai dengan umur 37 – 40 tahun sudah memiliki kemantapan dalam keluarga dan kemantapan dalam tugasnya dengan pekerjaan yang dijalani sehingga akan terfokus pada tugasnya di KPP Madya Dua Semarang.

##### **Profil Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai KPP Madya Dua Semarang berjenis kelamin pria, yang dapat dilihat dari jumlah responden sebanyak 67,9%. Sementara untuk responden wanita jumlahnya lebih sedikit, yaitu sebanyak 32,1%. Hal ini menunjukkan bahwa KPP Madya Dua Semarang lebih banyak merekrut karyawan pria karena memiliki kemampuan sesuai kebutuhan untuk menjalankan di berbagai bidang tugas serta dapat menjalankan rotasi pekerjaan di seluruh wilayah NKRI.

##### **Profil Pendidikan Responden**

Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh responden menunjukkan bahwa sebagian besar, yaitu sebanyak 42,0% berpendidikan S1. Hal ini karena dengan pendidikan S1 lebih mendukung kompetensi dalam menjalankan tugas.

##### **Profil Lama Bekerja Responden**

Berdasarkan dari lama bekerja responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja 17 - 20 tahun, yaitu sebanyak 24,1%, sehingga termasuk sudah bekerja lama di KPP Madya Dua Semarang dan sudah mendapatkan banyak pengalaman kerja.

##### **Profil Bagian Kerja Responden**

Bersumber pada bagian kegiatan responden membuktikan kalau beberapa besar ialah 34, 8% berawal dari bagian account representative yang memanglah mempunyai kewajiban buat mensupport aplikasi peranan intensifikasi perpajakan melalui pemberian bimbingan, dialog, analisa dan pengawasan pada wajib pajak yang berarti untuk menggali keahlian pemasukan negara di pandangan perpajakan walhasil akan lebih mensupport untuk peranan KPP Madya 2 Semarang.

##### **Deskripsi Variabel**

Deskripsi hasil penelitian digunakan untuk menganalisa tanggapan responden terhadap variabel penelitian yaitu karakteristik pegawai, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Analisis menggunakan teknik skoring. Hasil analisis deskripsi masing – masing variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

### Tanggapan Terhadap Variabel Karakteristik Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap variabel karakteristik pegawai mendapatkan nilai indeks sebesar 78,14% sehingga termasuk penilaian tinggi terhadap karakteristik pegawai karena berada di rentang 73,34% – 100%. Berdasarkan dari nilai indeks di setiap indikator menunjukkan untuk indikator berusaha dengan seluruh kemampuan melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan, mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 79,46%.

### Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai indeks sebesar 76,39% sehingga termasuk penilaian tinggi terhadap lingkungan kerja karena berada di rentang 73,34% – 100%. Berdasarkan dari nilai indeks di setiap indikator menunjukkan untuk indikator instansi saya menyediakan fasilitas yang mendukung seperti komputer, mesin foto kopi, kendaraan untuk dinas luar, mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 79,38%.

### Tanggapan Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja mendapatkan nilai indeks sebesar 76,05% sehingga termasuk penilaian tinggi terhadap motivasi kerja karena berada di rentang 73,34% – 100%. Berdasarkan dari nilai indeks di setiap indikator menunjukkan untuk indikator bertanggung jawab dengan bersedia melaksanakan setiap tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya, mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 77,76%.

### Tanggapan Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi mendapatkan nilai indeks sebesar 76,13% sehingga termasuk penilaian tinggi terhadap komitmen organisasi karena berada di rentang 73,34% – 100%. Berdasarkan dari nilai indeks di setiap indikator menunjukkan untuk indikator ingin tetap menjadi anggota atau pegawai di KPP Madya Dua Semarang hingga pensiun, mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 79,12%.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Bersumber pada dari hasil *outer* bentuk hingga hendak dicoba penilaian bentuk pengukuran *outer* bentuk selaku selanjutnya:

#### 1. Percobaan Validitas

Percobaan keabsahan yang dipakai buat mencoba valid ataupun tidaknya penanda memakai percobaan *convergent*, *Average Variance Extracted*( AVE), serta diskriminan. Selanjutnya hasil dari pengetesan:

##### a. Keabsahan *Convergent*

Pengetesan *convergent validity* memakai angka *outer loading* ataupun *loading factor* serta angka AVE.

##### 1) Outer Loading

Bersumber pada dari hasil *outer loading* menampilkan kalau angka aspek loading masing–masing penanda lebih besar dari 0, 70, alhasil bisa disimpulkan kalau seluruh penanda dari elastis karakter karyawan, area kegiatan, dorongan kegiatan, serta komitmen badan diklaim valid

##### 2) Percobaan *Average Variance Extracted*( AVE)

Hasil angka *Average Variance Extracted*( AVE) masing– masing elastis karakter karyawan, area kegiatan, dorongan kegiatan, serta komitmen badan lebih besar dari 0, 50. Dengan begitu bisa diklaim kalau tiap elastis sudah mempunyai keabsahan yang bagus.

##### b. Percobaan Keabsahan Diskriminan

Hasil cross loading dapat diketahui jika tiap- masing- masing indikator pada fleksibel studi memiliki nilai cross loading paling banyak pada fleksibel yang dibentuknya dibandingkan pada

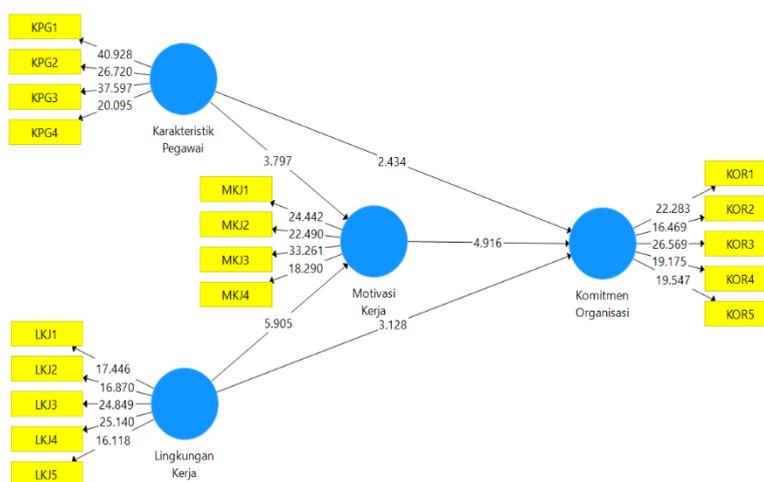
fleksibel yang lain. Berasal pada hasil yang diterima itu, dapat diklaim jika indikator penanda yang digunakan dalam studi ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun elastis karakter pegawai, lingkungan kerja, motivasi organisasi, serta komitmen organisasi.

2. Percobaan Reliabilitas

Hasil nilai cronbach' s alpha dan composite fleksibel dari fleksibel kepribadian karyawan, area kegiatan, dorongan badan, dan komitmen badan lebih besar dari 0, 70 sampai indikator dari masing– masing fleksibel diklaim reliabel.

**Analisis Partial Least Square (PLS)**

Analisa riset memakai desain bentuk *Partial Least Square*( PLS) serta buat menganalisa ikatan dampingi elastis memakai desain *Inner* Bentuk. Penilaian bentuk pengukuran ataupun inner bentuk dari percobaan penilaian bentuk, *path coefficients*, percobaan bentuk serta percobaan anggapan. Hasil percobaan *inner* bentuk bisa diamati di gambar



**Gambar 1. Hasil Uji Inner Model**  
 Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

1. Uji Evaluasi Model

Uji evaluasi model meliputi R-Square, Effect Size  $f^2$ ,  $Q^2$  Predictive relevance, Multicollinearity. Hasil evaluasi model dapat dilihat sebagai berikut :

a. Hasil R-Square

Hasil Adjusted R Square motivasi kerja sebesar 0, 783, yang berarti karakter pegawai serta lingkungan kerja mempengaruhi dengan cara kokoh kepada motivasi kerja. Bisa dimaksud pula karakter pegawai serta lingkungan kerja sanggup menerangkan motivasi kerja sebesar 78, 3%( 0, 783 x 100%), sedangkan 21, 7%( 100%- 78, 3%) dorongan kegiatan dipaparkan oleh elastis di luar karakter pegawai serta lingkungan kerja. Hasil Adjusted R Square komitmen organisasi sebesar 0, 674, yang berarti karakter pegawai, lingkungan kerja, serta motivasi kerja mempengaruhi dengan cara kokoh kepada komitmen organisasi. Bisa dimaksud pula karakter pegawai, lingkungan kerja, serta motivasi kerja sanggup menerangkan komitmen organisasi sebesar 67, 4%( 0, 674 x 100%), sedangkan 32, 6%( 100%- 67, 4%) komitmen organisasi dipaparkan oleh elastis di luar karakter pegawai, lingkungan kerja serta motivasi kerja.

b. Hasil Effect Size  $f^2$

Berdasarkan dari hasil Effect Size  $f^2$  memperlihatkan bahwa Effect Size karakteristik pegawai terhadap motivasi kerja sebesar 0,148, sehingga termasuk berpengaruh

menengah. Hasil *Effect Size*  $f^2$  lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,365, sehingga termasuk kuat. Hasil *Effect Size*  $f^2$  motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,392, dan termasuk berpengaruh kuat, kemudian karakteristik pegawai terhadap komitmen organisasi sebesar 0,052, dan termasuk berpengaruh menengah. Selanjutnya lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,106, dan termasuk menengah.

c. Hasil  $Q^2$  *Predictive Relevance*

Hasil nilai  $Q^2$  motivasi kerja sebesar 0,402, dan komitmen organisasi sebesar 0,458. Angka yang didapat lebih besar dari 0 sehingga model mempunyai *predictive relevance* yang baik. Selain itu nilai juga di atas 0,35 sehingga termasuk memiliki *predictive relevance* yang kuat.

d. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil nilai VIF masing – masing variabel lebih kecil dari 10 atau 5 sehingga antar variabel yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

2. *Path Coefficients*

Bersumber pada dari angka path coefficients hingga bisa diamati akibat elastis eksogen kepada endogen ialah akibat karakter pegawai kepada motivasi kerja sebesar 0,340 serta lingkungan kerja kepada motivasi kerja sebesar 0,534. Dengan angka positif membuktikan terus menjadi bertambah karakter pegawai serta lingkungan kerja hingga hendak terus menjadi tingkatkan motivasi kerja. Sedangkan akibat karakter pegawai kepada komitmen organisasi sebesar 0,175, lingkungan kerja kepada komitmen organisasi sebesar 0,272, serta motivasi kerja kepada komitmen organisasi sebesar 0,508. Dengan angka positif hingga terus menjadi bertambah karakter pegawai, lingkungan kerja, serta motivasi kerja hingga hendak terus menjadi tingkatkan komitmen organisasi.

3. Uji Hipotesis

a. Karakter pegawai kepada motivasi kerja

Hasil t statistik karakter pegawai kepada motivasi kerja sebesar 3,797 lebih besar dari 1,96 serta p values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hingga  $H_{a1}$  yang melaporkan karakter pegawai mempengaruhi positif kepada motivasi kerja telah diperoleh.

b. Lingkungan kerja kepada motivasi kerja

Hasil t statistik lingkungan kerja kepada motivasi kerja sebesar 5,905 lebih besar dari 1,96 serta p values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hingga  $H_{a2}$  yang melaporkan lingkungan kerja mempengaruhi positif kepada motivasi kerja telah diperoleh

c. Motivasi kerja kepada komitmen organisasi

Hasil t statistik motivasi kerja kepada komitmen organisasi sebesar 4,916 lebih besar dari 1,96 serta p values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hingga  $H_{a3}$  yang melaporkan motivasi kerja mempengaruhi positif kepada komitmen organisasi telah diperoleh

d. Karakter pegawai kepada Komitmen Organisasi

Hasil t statistik karakter pegawai kepada komitmen organisasi sebesar 2,434 lebih besar dari 1,96 serta p values sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, hingga  $H_{a4}$  yang melaporkan karakter pegawai mempengaruhi positif kepada komitmen organisasi telah diperoleh

e. Lingkungan kerja kepada Komitmen Organisasi

Hasil t statistik area kegiatan kepada komitmen organisasi sebesar 3,128 lebih besar dari 1,96 serta p values sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, hingga  $H_{a5}$  yang melaporkan area mempengaruhi positif kepada komitmen organisasi telah diperoleh

4. Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Bersumber pada dari akibat tidak langsung serta akibat keseluruhan bisa dicoba analisa selaku selanjutnya:

- a. Akibat tidak langsung karakter pegawai kepada komitmen organisasi dengan motivasi kerja selaku elastis perantaraan memperoleh t statistik sebesar 2, 853 lebih besar dari 1, 96 serta p values sebesar 0, 005 lebih kecil dari 0, 05.
- b. Akibat tidak langsung lingkungan kerja kepada komitmen organisasi dengan motivasi kerja selaku elastis perantaraan memperoleh t statistik sebesar 3, 790 lebih besar dari 1, 96 serta p values sebesar 0, 000 lebih kecil dari 0, 05.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Motivasi Kerja**

Karakteristik pegawai KPP Madya Dua Semarang dapat dilihat dari berusaha dengan seluruh kemampuan melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki karakteristik yang siap untuk menerima berbagai pekerjaan tanpa memilih milih pekerjaan karena didasari sudah menjadi konsekuensi sebagai seorang pegawai yang harus siap menerima berbagai tugas dari instansi. Kemudian bisa mengendalikan kepribadian dengan berpikir dan menahan emosi saat berinteraksi dengan siapa saja dan bisa mengevaluasi kekurangan yang ada pada diri. Hal ini menunjukkan para pegawai mencoba membangun kepribadian yang tenang dalam menghadapi berbagai tekanan pekerjaan dan selalu melihat apa yang menjadi kelemahan atau kekurangan diri untuk kemudian melakukan perbaikan guna menjadi kepribadian lebih baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Kondisi lingkungan kerja di KPP Madya Dua Semarang dapat dilihat dari terjalin suasana kerja yang menyenangkan, yaitu antar individu bisa dekat dan akrab serta saling membantu dalam menjalankan tugas. Keamanan di tempat kerja dijamin oleh instansi, yaitu dengan penerapan keselamatan dan kesehatan secara baik sehingga membuat pegawai merasa aman dalam bekerja. Di tempat kerja terjalin hubungan yang harmonis antar rekan kerja, yang menunjukkan hubungan antar pegawai baik dan tidak banyak permasalahan yang bisa menimbulkan konflik yang besar dan mempengaruhi hubungan banyak pegawai di instansi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Motivasi kerja para pegawai KPP Madya Dua Semarang ditunjukkan dengan bertanggung jawab dengan bersedia melaksanakan setiap tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya. Hal ini menunjukkan para pegawai bersedia dan siap menerima tugas apapun dan dijalankan dengan penuh totalitas sampai mencapai hasil sesuai dengan yang ditetapkan. Kemudian pegawai memperoleh penghargaan atas kinerja atau performa dan masa kerja yang telah saya jalani. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai termotivasi karena akan mendapatkan penghargaan apabila menunjukkan kinerja yang baik, dimana penghargaan sangat penting sebagai bentuk pengakuan dari instansi terhadap kemampuan kerja pegawai dan juga merasa lebih dihargai usaha keras didalam menjalankan tugas.

### **Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi**

Karakteristik pegawai KPP Madya Dua Semarang sudah pada kepribadian yang sesuai untuk mendapatkan kepercayaan untuk menjalankan tugas yang dapat dilihat dapat dilihat dari berusaha dengan seluruh kemampuan melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Hal ini berarti para pegawai siap menunjukkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk menjalankan berbagai tugas, yaitu ketika satu pekerjaan selesai maka siap untuk menjalankan tugas lain tanpa ada rasa mengeluh atau merasa keberatan dengan pekerjaan yang diberikan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Kondisi lingkungan kerja di KPP Madya Dua Semarang didukung dengan terjalin suasana kerja yang menyenangkan, yang berarti suasana kerja mendukung yaitu para pegawai mendapatkan pekerjaan yang bisa dijalankan secara baik tanpa banyak kendala dan mampu membangun suasana yang penuh kedekatan dengan pegawai lain serta didukung tempat kerja yang bersih dan mendukung konsentrasi pada pekerjaan. Keamanan di tempat kerja dijamin oleh instansi, yang berarti didalam lingkungan tempat kerja terdapat sistem keamanan yang melindungi pegawai maka pegawai bisa lebih tenang dan bisa lebih mencurahkan pikiran terhadap pekerjaan tanpa ada perasaan takut berlebih. Di tempat kerja terjalin hubungan yang harmonis antar rekan kerja, yang menunjukkan antar pegawai bisa menjaga sikap dan berusaha untuk selalu menjaga perasaan orang lain agar bisa menciptakan hubungan yang baik.

### **Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Dengan adanya motivasi kerja akan semakin meningkatkan pengaruh karakteristik pegawai terhadap komitmen organisasi pegawai KPP Madya Dua Semarang. Perilaku setiap orang sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik seseorang yang membedakan satu orang dengan lainnya sebab setiap orang memiliki kemampuan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Perbedaan individu terlihat dalam tujuan individu yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Rahmawati dkk, 2021). Ketika perusahaan atau instansi memberi dukungan kepada pegawai yang bisa membuat pegawai mencapai tujuan yang ingin didapat maka akan semakin memotivasi dalam bekerja, seperti pemberian pekerjaan yang disesuaikan karakteristik pegawai seperti sesuai pengetahuan dan kemampuan berpikir maka akan membangun persepsi yang positif dari para pegawai dan dampaknya akan lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja karena mendapatkan pekerjaan sesuai diinginkan. Ketika pegawai termotivasi maka akan berusaha menunjukkan kinerja terbaik dan menunjukkan prestasi guna mencapai tujuan yang ingin didapat, maka pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih menunjukkan komitmen untuk memberikan kualitas kerja terbaik bagi KPP Madya Dua Semarang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Dengan adanya motivasi kerja akan semakin meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai KPP Madya Dua Semarang. Setiap organisasi atau perusahaan bisnis harus mengetahui lingkungan yang berkaitan pada aktivitasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung (Suhardi, 2018), maka sangat penting memahami kebutuhan para pegawai di lingkungan kerjanya agar para pegawai bisa berperan maksimal didalam menjalankan aktivitas pekerjaan dan mencapai hasil kerja sesuai harapan. Hal ini didasari karena dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan memotivasi dalam bekerja, seperti dengan hubungan yang baik antar pegawai akan mempererat kerjasama dalam bekerja dan dengan peralatan kerja memadai bisa mendukung efektivitas dan efisiensi dalam bekerja yang berpengaruh pada hasil kerja yang lebih maksimal. Selain itu para pegawai bekerja dengan lebih tenang dan menyenangkan setiap kondisi yang dirasakan di lingkungan kerjanya, maka akan semakin menambah motivasi dalam bekerja. Dengan motivasi kerja tinggi menunjukkan adanya keinginan menunjukkan pekerjaan terbaik yang tentu saja hal ini ditunjukkan kepada tempat bekerja, maka dengan motivasi yang tinggi akan semakin meningkatkan komitmen para pegawai terhadap KPP Madya Dua Semarang.

#### 4. Penutup

##### Kesimpulan

Bersumber pada dari hasil riset kedudukan motivasi kerja dalam memediasi akibat karakter pegawai serta lingkungan kerja kepada komitmen organisasi pada KPP Madya 2 Semarang, bisa disimpulkan selaku selanjutnya, karakter pegawai mempengaruhi positif serta penting kepada motivasi kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi positif serta penting kepada motivasi kerja. Motivasi kerja mempengaruhi positif serta penting kepada komitmen organisasi. Karakter pegawai mempengaruhi positif serta penting kepada komitmen organisasi. Lingkungan kerja mempengaruhi positif serta penting kepada komitmen organisasi. Karakter pegawai mempengaruhi positif serta signifikan kepada komitmen organisasi dengan motivasi kerja selaku elastis perantaraan. Lingkungan kerja mempengaruhi positif serta penting kepada komitmen organisasi dengan motivasi kerja selaku elastis perantaraan.

##### Daftar Pustaka

- Darwanto, 2022, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus, *Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB)*, 2(2), 1-13, Kudus, Universitas Sunan Muria
- Daslim, Clarissa, Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta dan Thomas Sumarsan Goh, 2023, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 6(1), Medan, Sumatera Utara, STIE Professional Manajemen Collage Indoensia.
- Daud, Mhd., Sry Rosita dan Agus Solikhin, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 2(6), 815-829, Jambi, Universitas Jambi.
- Echdar, Saban, 2017, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan, 2015, *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smarts PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*, Edisi 2, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, Wachid, Maha Putra dan Ani Wijayati, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 583-589, Bekasi, Universitas Pelita Bangsa.
- Hery, 2018, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, PT. Grasindo.
- Kahpi, Heri Sapari, Suhroji Adha dan Suhartini, 2020, Pengaruh Karateristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris PT. Hakaaston Plant Bojonegara), *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 3(2), 53-66, Banten, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten.
- Kurniawan, Ignatius Soni, Jajuk Herawati dan Rika Nuraisyah, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Promosi : Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 10(1), 57-70, Yogyakarta, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Manalo, Ronaldo A., Belinda de Castro and Chin Uy, 2020, The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila, *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 133-159, Manila, University of Santo Tomas.
- Miles, Jeffrey Allen, 2012, *Management and Organization Theory*, First Edition, Jossey Bass, United State of America.

- Noviyanti, Kartika dan Ocky Sundari, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen*, 11(2), 109-124, Salatiga, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Prayekti dan Erinna Indah Cahyaningrum, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi pada Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman, *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1107-1121, Yogyakarta, Universitas Sarjana Tamansiswa.
- Purba, Purnama Yanti, Hery Chrisman, Aldo Natanael Sianipar dan Meywanti Br Sembiring, 2022, Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 367-378, Medan, Sumatera Utara, Universitas Prima Indonesia.
- Purnama, Intan, Nyoto dan Asmara Hendra Komara, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222-237, Pekanbaru, Riau, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia.
- Qushwa, Ulya Munzilatul dan Hadi Sunaryo, 2019, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Pada Karyawan Kop "Sae" Pujon Malang Jawa Timur), *Jurnal Riset Manajemen*, 1-14, Malang, Universitas Islam Malang.
- Rahayu, Afriani Dwi dan Pontjo Bambang Mahargiono, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(5), 1-19, Surabaya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Rahmawati, Mariyudi dan Ibrahim Qamarius, 2021, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara, *Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(2), 11-23, Lhokseumawe, Aceh, Universitas Malikussaleh.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2018, *Perilaku Organisasi*, Cetakan 7, Jilid 1, Edisi 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Safira, Bela, Hafiza Adlina dan Onan Marakali Siregar, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, *Jurnal Transekonomika : Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 373-388, Medan, Universitas Sumatera Utara.
- Setiawan, Mikhael Nico dan Thomas Santoso, 2022, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera, *Jurnal Agora*, 10(2), 1-10, Surabaya, Universitas Kristen Petra.
- Siagian, Sondang, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan 27, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi 1, Yogyakarta, Andi.
- Suhardi, Can, 2018, *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*, Cetakan 1, Yogyakarta, Gava Media.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*, Cetakan 1, Yogyakarta, Gava Media.
- Supranto dan Nandan Limakrisna, 2019, *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Edisi Kelima, Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan 10, Jakarta, Prenadamedia Group.

- Utarayana, I Gede dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2020, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 344-363, Badung, Universitas Udayana.
- Wibowo, 2019, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 3, Cetakan 6, Depok, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiryawan, Tri Wahyu, Risqon dan Nyimas Noncik, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja, *EKOMABIS : Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 59-78, Bekasi, Universitas Pelita Bangsa.
- Yasni, Ririn Handayani dan Helwen Heri, 2022, Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Afektif: Peran Mediasi Motivasi Intrinsik, *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(2), 138-151, Pekanbaru, Riau, Universitas Lancang Kuning.
- Zulfikar, R., S. Sumiyati dan M. Masharyono. 2019. Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi Karyawan, *Journal of Business Management Education*, 4(2), 24-31, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Zulfikar, Marbawi dan Aiyub, 2020, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Personil Polres Kota Lhokseumawe, *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 5(2), 1-8, Lhokseumawe, Aceh, Universitas Malikussaleh.