

JURNAL_DWI_GIRL_NITA_ARKA
NA_AYU_LESTARI_18201020017
7.doc
by

Submission date: 19-Sep-2022 05:54PM (UTC+0700)

Submission ID: 1903476555

File name: JURNAL_DWI_GIRL_NITA_ARKANA_AYU_LESTARI_182010200177.doc (293.5K)

Word count: 5134

Character count: 32746



PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA IKM MAKANAN RINGAN DI KECAMATAN TARIK

Dwi Girl Nita Arkana Ayu Lestari¹⁾, Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM*²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to examine more deeply the effect of work motivation, work environment and job satisfaction on job satisfaction in Snack Small Industries in Tarik District. In this study using quantitative methods. The total sample taken in this study amounted to 69 respondents at the IKM Snacks in Tarik District. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis in this study includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, simultaneous test and partial test. The results of this study prove that work motivation, work environment and job satisfaction simultaneously have a significant effect on organizational commitment to the Snacks Small and Medium Enterprises in Tarik District. Work motivation partially has a significant effect on organizational commitment to Snack SMIs in Tarik District. The work environment partially has a significant effect on organizational commitment to SMI Snacks in Tarik District. Partial job satisfaction has a significant effect on organizational commitment to the Snack SMI in Tarik District.*

Catchphrases: Work motivation, work environment, job satisfaction and organizational commitment.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji lebih dalam pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Total sampel yang diambil pada penelitian ini sebesar 69 responden pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji simultan dan uji uji parsial. Hasil penelitian ini, membuktikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Motivasi kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Lingkungan kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Kepuasan kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik.*

Kata Kunci : *Motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.*

How to cite: Dwi Girl Nita Arkana Ayu Lestari, Rifdah Abadiyah (2022) **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Ikm Makanan Ringan Di Kecamatan Tarik.** *IJCCD 1 (1).* doi: 10.21070/ijcc.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia tak terhitung banyaknya IKM dari mulai usaha kecil, menengah sampai besar. Industri Kecil dan Menengah (IKM) kini telah menunjukkan kemampuan untuk menggerakkan roda perekonomian negara dan menurunkan jumlah pengangguran yang ada. Meskipun IKM ini telah memiliki keterbatasan, tetapi mereka mampu untuk bersaing dengan perusahaan besar. Dari tahun ke tahun persaingan bisnis di Indonesia kini semakin meningkat, hal ini dapat memotivasi IKM untuk memastikan bahwa pelanggan mereka senang dan puas dengan produk dan layanan mereka. Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Dapat dilihat dari munculnya berbagai jenis usaha baru yang menyediakan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan dari masyarakat di era global ini maka perlu dilakukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan hasil output yaitu berupa barang ataupun jasa yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki kelebihan dibandingkan sumber daya yang lainnya, karena sumber daya manusia dapat memberikan sumbangan berupa akal, pikiran, perasaan,

keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya dorongan, karya, inovasi dan kreasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Dalam suatu organisasi motivasi merupakan aspek penting dalam menjaga komitmen organisasi. Motivasi merupakan kekuatan yang ada pada diri individu yang menimbulkan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan tertentu [1]. Dengan pemberian motivasi, karyawan terdorong untuk bersemangat dalam bekerja dan memberikan seluruh keahlian yang mereka punya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi, maka karyawan tersebut akan terus mencoba dan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan dari perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana seorang karyawan dalam sebuah organisasi melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang akan mempengaruhi diri mereka sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan [2]. Agar karyawan menjadi positif dalam pekerjaan mereka, maka lingkungan kerja yang sehat dan kondusif harus diciptakan, sehingga mereka berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasakan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan yang secara efektif dan optimis prestasi kinerja kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan juga hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan juga lingkungan fisik di mana karyawan bekerja. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain motivasi dan lingkungan kerja adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan apa yang memotivasi seseorang untuk menyukai pekerjaan yang mereka lakukan, karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari berbagai elemen pengaruh atau penilaian pekerjaan [3]. Kepuasan kerja bersifat individual, karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda pada karyawan sesuai dengan nilai yang berlaku. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang diharapkan dan dibutuhkan karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada penilaian seseorang atau karyawan dan sikap dari karyawan pada pekerjaannya, serta terkait dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antara rekan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka komitmen organisasi akan meningkat.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu dan memiliki keinginan untuk mempertahankan organisasi tersebut. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang tertentu, bekerja sekeras mungkin yang mereka bisa untuk organisasi atau perusahaan, serta memercayai dan menerima prinsip-prinsip dan tujuan dari sebuah organisasi tersebut [4]. Dalam proses mengembangkan karyawan, maka aspek komitmen perlu mendapatkan perhatian yang lebih. Karena dengan komitmen pada diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan akan tetap bertahan, meskipun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas mengenai pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi suatu industri dalam menciptakan komitmen organisasi yang tinggi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik".

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [5]. Data sering dikumpulkan dengan menggunakan pengumpulan data dengan respons dalam bentuk rentang skor atau pertanyaan tertimbang dan dapat berupa angka atau skor.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di IKM makanan ringan di Kecamatan Tarik.

C. Indikator Variabel

Indikator variabel serta tingkat pengukurannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Motivasi kerja (X1)	1. Balas jasa.	Skala Likert
	2. Kondisi kerja.	
	3. Prestasi kerja.	
	4. Pengakuan dari atasan.	
	5. Pekerjaan itu sendiri. [6]	
Lingkungan kerja (X2)	1. Kebisingan di tempat kerja.	Skala Likert
	2. Sirkulasi udara di tempat kerja.	
	3. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.	
	4. Hubungan kerja antar rekan kerja. [7]	
Kepuasan Kerja (X3)	1. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.	Skala Likert
	2. Kepuasan dengan gaji.	
	3. Kesempatan promosi.	
	4. Kepuasan dengan supervise.	
	5. Kepuasan dengan rekan kerja. [8]	
Komitmen Organisasi (Y)	1. <i>Affective commitment.</i>	Skala Likert
	2. <i>Continuance commitment.</i>	
	3. <i>Normative commitment.</i> [9]	

Sumber : Data diolah (2022).

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah peristiwa yang terdiri dari subyek atau objek yang mempunyai ciri dan kualitas yang khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti, yang kemudian dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [10]. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik yaitu sebanyak 69 karyawan.

Sampel merupakan bagian populasi yang dianggap bisa mewakili populasi penelitian [11]. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik non-probability sampling yang berarti menggunakan sampling sensus atau biasanya disebut dengan sampling jenuh. Disebut sebagai sampel jenuh karena seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel jika populasinya kurang dari 100. Maka dari itu jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 69 karyawan.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diberi skor [12]. Dengan demikian data kuantitatif adalah data yang cenderung dianalisis melalui teknik statistik.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer dapat diperoleh dari menyebar kuesioner, hasil wawancara dengan karyawan, dan juga observasi kepada karyawan IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan kegiatan yang dianggap penting dalam penelitian dengan tujuan yang utama untuk mendapatkan data [13]. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi.

G. Teknik Analisis

Analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Setelah data sudah terkumpul dan sudah lengkap, dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan, analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS (*Statistical Product Service Solution*) ver.25.0 :

1. Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan analisis dan evaluasi data, maka data terlebih dahulu dapat menguji dengan:

a) Uji Validitas

Pengujian validitas ini merupakan cara untuk menentukan apakah ada pertanyaan kuesioner yang akurat atau valid. Suatu koesioner yang dapat dikatakan akurat atau valid apabila hasilnya lebih besar ($>$) dari 0,05.

b) Uji Reliabilitas (kehandalan)

Instrumen yang reliabel yaitu instrumen yang dapat digunakan berulang kali untuk menghitung objek yang sama dan memperoleh hasil yang sama. Untuk dapat memahami kestabilan dan konsistensi responden, maka nilai reliabilitas struktur memiliki nilai cronbachs alpha lebih besar dari ($>$) 0,60. Untuk pengujian reliabilitas yang nantinya akan diolah dan dianalisis kecuali dengan memakai rumus dan dihitung dengan menggunakan SPSS 25.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas ini yaitu untuk memahami apakah pembagian data mendekati atau mengikuti pembagian normal yang artinya apakah pembagian data berbentuk lonceng dan tidak condong ke kiri atau ke kanan. Pemeriksaan normalitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov dan metode grafik yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asym Sig (2-tailed) lebih besar dari nilai signifikan 5% (0,05) maka variabel residual terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan pada korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Angka yang umum yang biasanya digunakan yaitu nilai toleransi $>$ 0,1 atau nilai VIF $<$ 5, maka dari itu tidak terjadinya multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi linear terdapat perbedaan dari satu pengamatan dengan pengamatan lain. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pada titiknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Mengacu pada variabel penelitian yang mempunyai lebih dari satu variabel bebas. Maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini, dimana rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan seagai kalimat tanya [12]. Dapat dikatakan sementara karena jawaban-jawaban yang telah diberikan hanya didasarkan pada teori-teori yang bermakna bukan pada data empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA).

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji statistik t)

Tujuan dari uji ini yaitu untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing koefisien dari variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Uji validitas dinyatakan valid apabila r_{hitung} ($>$) dari r_{tabel} dengan signifikansi (α) = 5%. $df = N-2$, sehingga $df = 69-2 = 67$ maka hasil yang diperoleh dari r_{tabel} sebesar 0,237.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X.1	0.800**	0.237	Valid
	X.2	0.821**		Valid
	X.3	0.765**		Valid
	X.4	0.832**		Valid
	X.5	0.849**		Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0.645**	0.237	Valid
	X2.2	0.799**		Valid
	X2.3	0.747**		Valid
	X2.4	0.629**		Valid
	X3.1	0.723**		Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.2	0.781**	0.237	Valid
	X3.3	0.851**		Valid
	X3.4	0.717**		Valid
	X3.5	0.722**		Valid
	Y.1	0.835**		0.237
Komitmen Kerja (Y)	Y.2	0.682**	Valid	
	Y.3	0.669**	Valid	
	Y.4	0.582**	Valid	
	Y.5	0.657**	Valid	
	Y.6	0.760**	Valid	

Sumber : Peneliti (2022).

Dari hasil Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Komitmen Organisasi (Y) lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,237. Sehingga dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha. Apabila nilai cronbach's alpha yang didapat dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliabel. Berikut tabel yang menerangkan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas minimum	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,869	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₂)	0,665	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja(X ₃)	0,809	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Sumber : Peneliti (2022).

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai cronbach's alpha 0,869, variabel lingkungan kerja 0,665,kepuasan kerja 0,809 dan komitmen organisasi sebesar0,789 yang artinya ketiga variabel ini sudah memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar ($>$) dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas variabel Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) Dan Komitmen Organisasi (Y) dianalisis menggunakan Teknik *Uji Kolmogorof-Smirnov Test*. Data dapat

dinyatakan normal apabila nilai *Asym Sig (2-tailed)* lebih besar ($>$) dari nilai signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63256869
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.045
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Peneliti (2022).

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal. Karena nilai probabilitas *Asym Sig (2-tailed)* yang dihasilkan yaitu 0,200 yang lebih besar ($>$) dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Berikut adalah tabel yang menerangkan hasil uji Multikolinieritas pada penelitian ini:

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

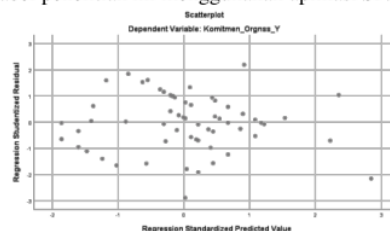
Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Motivasi_X1	.563	.365	.250	.757	1.321
	Lingkungan_X2	.588	.417	.292	.772	1.295
	Kepuasan_X3	.656	.415	.290	.649	1.541

Sumber : Peneliti (2022).

Dari data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0.1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *statistic 25*.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Peneliti (2022).

Dalam Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang telah menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Yang artinya jika dari titik-titik yang menyebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain persamaan regresi dapat memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh peningkatan dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang dihasilkan maka dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Berikut hasil olah data dalam persamaan regresi :

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.068	1.930		2.108	.039
	Motivasi_X1	.253	.080	.287	3.162	.002
	Lingkungan_X2	.446	.120	.333	3.699	.000
	Kepuasan_X3	.389	.106	.360	3.673	.000

Sumber : Peneliti (2022).

Dari hasil olah data SPSS maka dilakukan analisis berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan yaitu:

$$Y = 4.068 + 0.253X_1 + 0.446X_2 + 0.389X_3$$

Sesuai dengan hasil persamaan dijelaskan yaitu konstanta (a) memberikan hasil bahwa nilai 4.068 mengindikasikan besaran nilai dari komitmen organisasi. Jika motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) pada kondisi tetap, maka komitmen organisasi (Y) akan nilai 4.068 satuan.

Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (b_1) sebesar 0.253 menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja (X_1) nilai satuan maka besaran dari komitmen organisasi (Y) juga naik nilai besaran 0.253 satu satuan berlaku juga sebaliknya.

Persamaan regresi variabel lingkungan kerja (b_2) nilai 0.446 memberikan hasil bahwa tiap naiknya lingkungan kerja (X_2) nilai satuan maka besaran dari komitmen organisasi (Y) juga naik nilai besaran 0.446 satu satuan berlaku juga sebaliknya.

Persamaan regresi variabel kepuasan kerja (b_3) nilai 0.389 memberikan hasil bahwa tiap naiknya kepuasan kerja (X_3) nilai satuan maka besaran dari komitmen organisasi (Y) juga naik nilai besaran 0.389 satu satuan berlaku juga sebaliknya.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS maka didapatkan hasil :

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.771 ^a	.594	.575	1.670	1.653	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_X3, Lingkungan_X2, Motivasi_X1
b. Dependent Variable: Komitmen_Orgnss_Y

Sumber : Peneliti (2022).

Berdasarkan hasil uji diatas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0.594. Koefisien Determinasi berkisar dari nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), R^2 semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa dari model regresi yang terbentuk, variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

6. Uji Hipotesis

a) Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

Tabel 8 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.964	3	88.321	31.676	.000 ^b
	Residual	181.239	65	2.788		
	Total	446.203	68			

a. Dependent Variable: Komitmen_Orgnss_Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_X3, Lingkungan_X2, Motivasi_X1

Sumber : Peneliti (2022).

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , maka menggunakan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5% (0,05), dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df1 = K-1 = 4-1 = 3$ dan $df2 = n - K = 69-4 = 65$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,75. Berdasarkan data pada Tabel 4.16, nilai F_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 31,676. Karena nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($31,676 \geq 2,75$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,000 \leq \alpha 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik.

b) Uji t Parsial

Uji t parsial merupakan uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri sendiri atau parsial sehingga dalam penelitian ini hasil uji parsial dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.068	1.930		2.108	.039
	Motivasi_X1	.253	.080	.287	3.162	.002
	Lingkungan_X2	.446	.120	.333	3.699	.000
	Kepuasan_X3	.389	.106	.360	3.673	.000

Sumber : Peneliti (2022).

Sesuai dengan tabel tersebut diatas analisis mengenai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dianalisis sebagai berikut:

1) Uji Parsial Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Variabel motivasi kerja (X_1) nilai t_{hitung} adalah 3,162 dan nilai sig 0,002. Berdasarkan hasil ini, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,162 > 1,99714$) dan nilai sig $< 0,05$ serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), maka hipotesis kedua diterima.

2) Uji Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Variabel lingkungan kerja (X_2) nilai t_{hitung} adalah 3,699 dan nilai sig 0,000. Berdasarkan hasil ini, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,699 > 1,99714$) dan nilai sig $< 0,05$ serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), maka hipotesis ketiga diterima.

3) Uji Parsial Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Variabel kepuasan kerja (X_3) nilai t_{hitung} adalah 3,673 dan nilai sig 0,000. Berdasarkan hasil ini, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,673 > 1,99714$) dan nilai sig $< 0,05$ serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y), maka hipotesis keempat diterima.

B. Pembahasan

1. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis data membuktikan bahwa pada motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik, dan kepuasan kerja yang baik, dapat meningkatkan komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik.

Hal ini karena pada karyawan IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik mempunyai motivasi kerja yang cukup baik yaitu mampu memberikan dorongan kepada rekan kerja agar dapat bekerja sendiri tanpa meminta bantuan dari karyawan lain. Apabila motivasi kerja karyawan baik, maka komitmen organisasi yang dihasilkan juga maksimal. Pada lingkungan kerja di IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik yaitu lingkungan kerja non fisik pada hubungan kerja antara bawahan dengan atasan. Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja sudah terpenuhi, maka karyawan diharapkan akan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, serta mampu mengeluarkan potensi terbaik karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila semakin baik hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, maka komitmen yang dihasilkan juga akan maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [14] membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen organisasi, yang berarti bahwa hal tersebut pada Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Motivasi kerja karyawan IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik dikatakan baik dalam memberi dorongan atau semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan dapat meningkatkan komitmen organisasi di IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Karena apabila semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [14] dan [15]. Dapat diketahui bahwa pada variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi. Dan penelitian yang dilakukan oleh [16] yang membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional.

Pada penelitian ini indikator yang paling membentuk dilihat dari tanggapan mayoritas responden setuju pada variabel Motivasi kerja adalah pada pekerjaan itu sendiri. Maka dapat dijelaskan bahwa pada karyawan di IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dari rekan kerja manakala mereka sudah bisa bekerja sendiri tanpa meminta bantuan dari karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya ketika kurang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka rekan kerja akan menyemangati untuk terus berusaha sehingga dapat memicu untuk bekerja lebih lagi. Rekan kerja juga mampu memberikan saran kepada rekan lain yang sedang mengalami masalah, bahkan ketika setelah dipanggil oleh pemimpin ketika ada masalah target maka rekan lain akan memberikan saran agar terus berusaha untuk dapat mencapai target tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di IKM Makanan Ringan ini mempunyai tingkat motivasi kerja yang cukup baik dalam bekerja. Tingginya motivasi kerja karyawan akan mampu mencapai Komitmen organisasi yang optimal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen organisasi, yang berarti bahwa hal tersebut pada Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Pada Lingkungan kerja mencakup baik atau buruknya suatu komitmen organisasi. Lingkungan kerja mencakup semua situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan atau area kerja seperti saran dan prasarana pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [14], membuktikan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan penelitian yang dilakukan oleh [17], membuktikan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini indikator yang paling membentuk dilihat dari tanggapan mayoritas responden setuju pada variabel lingkungan kerja adalah hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Maka dapat dijelaskan bahwa pada karyawan IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak ada jarak antara pemimpin dengan karyawan lain. Contohnya pemimpin membela kepentingan bawahan selama kepentingan bawahan itu tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di tempat kerja, pemimpin ikut membantu untuk memecahkan masalah yang dialami oleh karyawan selama karyawan tersebut tidak keberatan dan turut serta membantu mengembangkan karir karyawan, adanya perasaan puas dikalangan karyawan selama bekerja. Perasaan puas ini dapat terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat dipenuhi dengan baik. Maka dari itu apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja sudah

terpenuhi, maka karyawan diharapkan akan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, serta mampu mengeluarkan potensi terbaik karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebagaimana telah dijelaskan oleh [7] bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa hal tersebut pada kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [14], membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan penelitian yang dilakukan oleh [17], membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut [18] Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang yang timbul dari penilaian yang berasal dari karakteristik seseorang. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, orang ini merasa senang dengan pekerjaannya. Sementara seseorang memiliki tingkat kepuasan yang rendah orang tersebut memiliki perasaan buruk tentang pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dan perasaan dari seseorang atas pekerjaannya, terutama dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji yang diterima, adanya kesempatan pada promosi jabatan, kepuasan selama karyawan dapat membantu pekerjaan karyawan lain yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi, dan kepuasan pada rekan kerja yang mempunyai hubungan yang baik.

Pada penelitian ini indikator yang paling membentuk dilihat dari tanggapan mayoritas responden setuju pada variabel Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri. Maka dapat dijelaskan bahwa untuk kepuasan kerja pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik yaitu karyawan merasa senang dengan pekerjaan di IKM ini. Apabila karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Karena apa yang mereka inginkan telah terpenuhi oleh perusahaan. Meninggalkan perusahaan menjadi sesuatu yang tidak pernah terpikirkan ketika keinginan mereka telah terpenuhi. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya guna untuk menjaga karyawan-karyawan yang berkualitas tetap terus bertahan di perusahaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan diantaranya Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik; Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik; Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik; dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM Makanan Ringan di Kecamatan Tarik.

Ucapan Terima Kasih

Dengan terselesaikan penelitian ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Puji syukur kehadirat Allah SWT yang mana diberi kelimpahan rezeki, kesehatan serta kelancaran fikiran karena telah dapat menyelesaikan riset ini tepat waktu.
2. Kedua orang tua yang sangat penulis sayangi, ayah (Jasman) dan ibu (Masripah) dan juga kakak (Eko Ratno Meiftakhul Jasman) terima kasih atas segala doa dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
3. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2018 yang selalu berjuang bersama dari awal sampai akhir.

REFERENCE

- [1] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo, 2014.
- [2] D. Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pe. Jakarta: PT Caps, 2012.
- [3] S. P. Robbins dan T. Judge, *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education, 2011.
- [4] F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012.
- [5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [6] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- [7] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [8] Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Cetakan Pe. Jakarta: Gramedia Widia Saran, 2013.
- [9] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta, 2018.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung, 2014.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (MixedMethods)*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [14] A. D. Rahayu dan P. B. Mahargiono, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan," *J. Ilmu dan Riset. Manajemen*, vol. 10, no. 5, 2021, doi: e-ISSN: 2461-0593.
- [15] Supiati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo," *J. Ilmiah, Manajemen. Sumber Daya Manusia.*, vol. 5, no. 3, 2021, doi: p-ISSN: 2581-2769. e-ISSN: 2598-9502.
- [16] I. D. N. S. A. Suputra dan A. A. A. Sriathi, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 7, no. 9, hal. 4628–4656, 2018, doi: 10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i09.p01.
- [17] S. Apriliana, W. Paramitha, dan A. W. Handaru, "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Konitmen Organisasi Pada Karyawan PDAM Kota Magelang," *Univ. Negeri Jakarta*, 2021.
- [18] P. S. Robbins dan T. A. Judge, *Organizational Behaviour, Edisi13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
3	ijccd.umsida.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
5	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On