

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

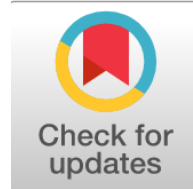
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Role of Work Environment towards Entrepreneur Commitment on the Cooperative in Sidoarjo, Indonesia

Peran Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Berwirausaha Pada Koperasi di Sidoarjo, Indonesia

Moch. Hidayatullah, mochhidayatullah@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriyani, dewiandriyani@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment, organizational culture, and work motivation on entrepreneurial commitment to SIDOARJO INTAKO COOPRATION. This research is a quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 60 employees at SIDOARJO INTAKO COOPRATION. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), partial correlation coefficient, t test, F test and classical assumption test using SPSS version 24.0 for windows. This primary data was obtained from a questionnaire whose measurement used a Likert scale that was tested for validity and reliability and the data was declared valid and reliable. The results of this study prove that the work environment, organizational culture, and work motivation simultaneously influence commitment entrepreneurs. work environment partially influences entrepreneur commitment, organizational culture partially influences entrepreneur commitment and work motivation partially influences entrepreneur commitment. In addition, organizational culture variables have the most significant influence on entrepreneurial commitment in SIDOARJO INTAKO COOPRATION.

Published date: 2019-05-15 00:00:00

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sistem dimana tenaga kerja merupakan faktor yang vital untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi. Organisasi membutuhkan struktural yang efektif mulai dari pemimpin maupun karyawan untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan tumbuh dan berkembang dengan adanya sumber daya manusia yang mendukung kinerjanya, yang menjalankan tugasnya secara optimal guna menghadapi dinamika perubahan *financial teknologi Fintech*. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yakni orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas usaha mereka kepada organisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu kunci terpenting dalam tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Konsep lingkungan kerja merupakan satu hal yang komprehensif termasuk seperti aspek fisik, psikologis dan sosial yang menandai kondisi kerja. Budaya organisasi diartikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut terhadap organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan kesatuan dari karakteristik-karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Budaya organisasi adalah ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk mengintegrasikan pengalaman dan perilaku ilmu sosial. Motivasi dapat menjadikan dorongan yang ada di dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menjadi salah satu unsur motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sistem remunerasi secara nyata mendorong tingkat kehadiran pegawai dari yang sebelumnya rendah menjadi meningkat. Motivasi juga didorong oleh berbagai harapan untuk memenuhi kebutuhan materi dan non materi lainnya berdasarkan faktor internal dan eksternal. Jiwa Kewirausahaan adalah orang yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1. Penuh percaya diri, yaitu penuh keyakinan, optimis, berkomitmen, disiplin dan bertanggungjawab. 2. Memiliki inisiatif, yaitu penuh energi, cekatan dalam bertindak dan aktif. 3. Memiliki motif berprestasi terdiri atas orientasi pada hasil dan wawasan kedepan. 4. Memiliki jiwa kepemimpinan adalah berani tampil beda, dapat dipercaya dan tangguh dalam bertindak. 5. Berani mengambil risiko dengan penuh pertimbangan. Peranan politeknik dalam memotivasi mahasiswa, sikap dan minat sangat penting dalam menumbuhkan jumlah wirausaha. "Dewasa ini, banyak kesempatan untuk berwirausaha bagi setiap orang yang jeli melihat peluang bisnis tersebut. Karier kewirausahaan dapat mendukung kesejahteraan masyarakat yaitu menghasilkan imbalan finansial yang nyata.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian kali ini, penelitian pengambilan objek pada sebuah Kopersi INTAKO, yang mengelola tas dan koper, yang terletak di Jl. Utama Kendensari No 27 Tanggulanggi Sidoarjo 61272 Jawa Timur, Indonesia. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi INTAKO Sidoarjo 60 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yang menggunakan seluruh jumlah anggota yang aktif dikoperasi INTAKO di Sidoarjo. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh karyawan koperasi INTAKO Sidoarjo 60 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ada dua yaitu data primer yang meliputi data kuesioner yang telah disebar kepada responden dan data sekunder yang meliputi company profil, visi dan misi, struktur organisasi, Target dan Realisasi produksi, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab sebagai pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig.	Keterangan
Variabel Lingkungan kerja	X1.1	0,735	0.30	0,000	Valid
	X1.2	0,695		0,000	Valid
	X1.3	0,427		0,000	Valid
	X1.4	0,609		0,000	Valid
	X1.5	0,444		0,000	Valid
	X1.6	0,568		0,000	Valid
	Variabel Budaya Organisasi	X2.1			0,643

	X2.2	0,834	0,000
	X2.3	0,643	0,000
	X2.4	0,748	0,000
	X2.5	0,737	0,000
	X2.6	0,849	0,000
	Variabel Motivasi	X3.1	0,817
		X3.2	0,572
		X3.3	0,741
		X3.4	0,790
	Variabel Entrepreneur Comitmen	Y.1	
		Y.2	
		Y.2	
		Y.4	
		Y.5	

Table 1. Uji Validitas (Sumber ; Lampiran Output SPSS Pengujian uji Validitas)

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan kuisisioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki koefisien koreklasi diatas 0,30 (>0,30) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesoner dari

variabel (X) dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah di teliti.

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan kerja	.604	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	.831	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	.650	0,6	Reliabel
Entrepreuer Komitmen	.836	0,6	Reliabel

Table 2. Uji Reliabilitas (Sumber ; Lampiran Output SPSS Pengujian uji Reabilitas)

Dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,604, variabel budaya organisasi sebesar 0,831 , variabel motivasi kerja sebesar 0,650, dan variabel entrepreuer komitmen sebesar 0,836. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisen reliabilitas Cronbach alpha > 0,6 , maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Unstandardized Residual
N
Normal Parametersa,b
Std. Deviation
Most Extreme Differences
Positive
Negative
Kolmogorov-Smirnov Z
Asymp. Sig. (2-tailed)

Table 3. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Sumber ; Output Data SPSS, 18.0)

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *asymp.sig* 0,681 (0,681 > 0,05). Sehingga dapat diartikan jika data berdistribusi normal. Uji Linieritas

Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 - Y	18,837	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 - Y	27,245	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 - Y	40,699	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 4. Uji Linieritas (Sumber: Output Data SPSS,)

Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai sig linearity lebih kecil dari 0,05 (< 0,05) maka dinyatakan hubungan antar variabel bersifat linier.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,734a	,538	,513	1,809	2,257	

Table 5. Uji Autokorelasi Model Summary b (Sumber ; Output data SPSS 24.0)

Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X3), Budaya organisasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

Dependent Variable: Enterprenuer komitmen (Y)

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel yang ada diatas dapat diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 2,257 berada diantara du dan 4 - du (Du<d<4-du), yakni 1,6889 < 2,257 < 2.3111. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heterokedasitas

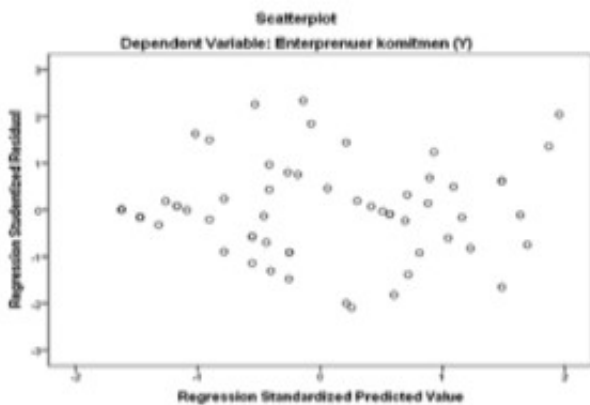


Figure 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber : Output Data SPSS, 24.0

Pada gambar Scatterplot terlihat titik - titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas,serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0, sehingga modelregresi tidak terkena gejala heterokedasitas.

Uji Multikolinieritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant) Lingkungan Kerja (X1)	.719	1.391
	Budaya Organisasi (X2)	.750	
	Motivasi (X3)	.562	

Table 6. Uji Multikolinieritas Coefficients a (Sumber ; Output data SPSS 24.0)

a. Dependent Variable: *entrepreneur Commitmen*

Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat diperoleh nilai VIF untuk semua variabel bebas lebih kecil dari 10 (<10) maka dapat dinyatakan jika regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2613	2,829	-.923	,360			
Lingkungan Kerja	,287	,199	,259	2,414	,019	,719	1,391
Budaya Organisasi	,396	,199	,350	3,340	,001	,750	1,333
Motivasi Kerja	,442	,159	,338	2,786	,007	,562	1,780

Table 7. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Sumber : Output Data SPSS 24.0

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = - 2,613 + 0,259 X_1 + 0,350 X_2 + 0,338 X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,417	3	71,139	21,750
	Residual	183,166	56	3,271	
	Total	396,583	59		

Table 8. (Uji F) ANOVA^b

1. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X3), Budaya organisasi (X2), Lingkungan kerja (X1)
2. Dependent Variable: *Entrepreneur Commitmen* (Y)

Sumber : Output Data SPSS, 24.0

Berdasarkan pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 21,750 sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar k=3 dan df2 = n-k-1 (60-3-1=56) maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,77. Oleh karena itu Fhitung 21,750 lebih besar dari Ftabel 2,77 dan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari α=0,05 maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *entrepreneur commitmen* (Y) karyawan pada Koperasi INTAKO.

Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2613	2,829	-.923	,360			
Lingkungan Kerja	,287	,199	,259	2,414	,019	,719	1,391

Budaya Organisasi	,396	,199	,350	3,340	,001	,750	1,333
Motivasi Kerja	,442	,159	,338	2,786	,007	,562	1,780

Table 9. (Uji t) Coefficients^a

sumber : Output Data SPSS, 24.0

Pengaruh lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Motivasi terhadap entrepreneur komitmen

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *entrepreneur comitmen*, Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,414, hal ini menunjukkan t_{hitung} 2,414 lebih besar dari t_{tabel} 1,67252. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *entrepreneur comitmen* pada Koperasi INTAKO.

Pengaruh budaya organisasi terhadap entrepreneur komitmen, Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,340, hal ini menunjukkan t_{hitung} 3,340 lebih besar dari t_{tabel} 1,67252. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *entrepreneur comitmen* pada koperasi INTAKO

Pengaruh motivasi terhadap entrepreneur komitmen, Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} 2,786, hal ini menunjukkan t_{hitung} 2,786 lebih besar dari t_{tabel} 1,67252. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *entrepreneur comitmen* pada koperasi INTAKO.

Diantara variabel lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Motivasi. Variabel budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap entrepreneur komitmen.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,259, variabel Budaya organisasi sebesar 0,350 dan variabel Motivasi sebesar 0,338. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *entrepreneur comitmen* dengan hasil nilai *standardized coefficients beta* 0,350.

Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error Estimate	of	the	Durbin-Watson
1	,734a	,538	,513	1,808	2,257			

Table 10. (Uji R) Model Summary^b

1. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi , motivasi kerja
2. Dependent Variable: entrepreneur komitmen

Sumber :hasi Output SPSS 24.0 (DIOLAH)

Dapat dilihat pada tabel ujiR, nilai R sebesar 0,734(73,4,2%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen(bebas)dan variabel dependen (terikat) cukup kuat karena nilai dariuji R tersebut lebih dari 50%.

Koefisien Determinan Berganda (Uji R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error Estimate	of	the	Durbin-Watson
1	,734a	,538	,513	1,808	2,257			

Table 11. (Uji R²) Model Summary^b

1. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi , motivasi kerja
2. Dependent Variable: entrepreneur komitmen

Sumber :Lampiran Output SPSS, diolah

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,538. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dapat mempengaruhi *entrepreneur comitmen* sebesar 53,8 % sedangkan 46,2 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini.

PEMBAHASAN

Hopotesis pertama : ada pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi terhadap *entrepreneur commitmen*

Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap *entrepreneur commitmen*, Hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneur commitmen* Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong *commitmen* juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja bisa memberikan dampak yang positif bagi *entrepreneur commitmen*.da pengaruh budaya organisasi terhadap *entrepreneur commitmen*

Ada pengaruh budaya organisasi terhadap *entrepreneur commitmen*, Hasil analisis data membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *entrepreneur commitmen* dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana budaya organisasi yang diterapkan makac*commitmen* juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa semakin besar kontribusi budaya organisasi bisa memberikan dampak yang positif bagi *entrepreneur commitmen*.budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *entrepreneur commitmen* di Koperasi INTAKO dengan budaya organisasi yang tinggi dapat menciptakan peraturan yang harus dilaksanakan oleh karyawan dan hal tersebut dapat meningkatkan *entrepreneur commitmen*. Dengan adanya budaya organisasi dapat membentuk jiwa karyawan yang lebih baik untuk melaksanakan kewajibannya.

Ada pengaruh motivasi terhadap *entrepreneur commitmen*, Hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *entrepreneur commitmen* dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi dalam setiap pekerjaan maka *commitmen*-nya juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa semakin baik kontribusi motivasi maka semakin memberikan dampak yang positif bagi *entrepreneur commitmen*. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen di koperasi INTAKO karena motivasi ini akan membuat karyawan mudah dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja. motivasi yang tinggi untuk memudahkan karyawan saat bekerja dengan hasil yang baik. Dengan adanya motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, Sehingga kesalahan dalam saat bekerja di koperasi INTAKO akan semakin berkurang karena setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan baik.

Hopotesis ke dua : Diantara variabel lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Motivasi. Variabel budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap *entrepreneur comitmen*.

Hasil analisis data membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh paling signifikan terhadap komitmen di koperasi INTAKO karena budaya organisasi yang baik berpengaruh terhadap hasil kerja terutama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Dengan mengutamakan budaya organisasi maka tugas karyawan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, kemampuan dan waktunya digunakan secara sungguh-sungguh tanpa bermalas-malasan. Karyawan ini akan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga target dan ketentuan perusahaan akan tercapai. Hal ini akan membuat gaya komitmennya semakin meningkat. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap *Entrepreneur* pada karyawan koperasi. Dan secara simultan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap *entrepreneur commitmen* pada karyawan di Koperasi . Hal ini berarti jika semakin baik variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi maka *entrepreneur commitmen* karyawan pada koperasi X juga akan meningkat.

UCAPAN TERIMKASIH

Ucapan terima kasih setulusnya kepada Orangtua dan teman spesial yang senantiasa mendukung keberhasilan penulis, memberi semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi.

References

1. Puspasari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Pt Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta,," No. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2013.
2. Sedarmayanti, Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi, 2009.
3. Jain, & Surinder Khaur, " Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Apac Inti Corpora, Bawen)," No. Universitas Diponegoro Semarang, 2014.
4. Robbins, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Apac Inti Corpora, Bawen)," No. Universitas Diponegoro Semarang, 2015.
5. Luthan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Upt Perpustakaan Universitas Jember Upt Perpustakaan Universitas Jember," Jurnal Bisnis Dan Manajemen , Vol. 11, No. 1, 2006.

6. M. E. Elegwa, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional," E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 11, Pp. 2289-2322, 2013 .
7. Sancoko, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," Jurnal Organisasi Dan Manajemen, Vol. 12, 2010.
8. Suryana, "Pengembangan Kewirausahaan Dengan Menciptakan Wirausaha Baru Dan Mandiri, Universitas Sam Ratulangi," Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi , Vol. 6 , No. 2., Pp. 98-105, (2013) .
9. Agustina Dan Sularto, "FAKTOR PENENTU MINAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA Suatu Evaluasi Pembelajaran," Jurnal Akuntansi, Politeknik Negeri Bali, Vol. 13, No. 1, 2011.
10. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta, 2016.