
Komitmen Memediasi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Probolinggo

Lilik Farida¹, Dyah Sawitri², Umi Muawanah³

^{1,2,3}Universitas Gajayana Malang

E-mail: faridalilik629@gmail.com¹, dyahsawitri19@yahoo.com², umimuawanah@unigamalang.ac.id³

Article History:

Received: 02 September 2022

Revised: 17 September 2022

Accepted: 18 September 2022

Kata Kunci: Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja, Komitmen
Organisasional, Kinerja
Pegawai

Abstrak: Kajian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis komitmen memediasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo yaitu sebanyak 122 orang. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis data statistik tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,698. Berdasarkan besar pengaruh variabel independen atau motivasi kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,575 artinya 57,5% besar pengaruh variabel independen atau motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo dari hasil output tersebut maka di peroleh bahwa pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) berada pada tingkatan sangat berpengaruh.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan. Sumber daya manusia sebagai “Centre of development” juga berperan dalam pelaksanaan keberhasilan pembangunan nasional, terutama dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan Negara sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945. Keberadaan sumber

daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Motivasi dapat dilihat sebagai suatu perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya sebuah feeling, dan didahului dengan suatu tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan suatu dorongan dasar yang mampu menggerakkan atau keinginan seseorang untuk bisa mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi untuk bisa mengendalikan diri karyawan yang lebih terarah atau tertuju untuk bisa mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut Terry Mitchell dalam Werner dan DeSimone, (2006) di definisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus sehingga bisa untuk mencapai tujuan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja maka itulah yang menjadi penguat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang menjadi kunci utama dari motivasi yaitu tujuan organisasi, kebutuhan dan upaya. Jadi motivasi sebenarnya merupakan hasil respon atau tanggapan dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut hal yang menjadi kebutuhan agar bisa dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Memperoleh hasil dari motivasi kerja yang diharapkan komitmen kerja harus lebih ditingkatkan baik lagi, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk bisa mengimbangi suatu kondisi yang ada dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga bisa memegang semua tanggung jawabnya masing-masing.

Komitmen kerja sangat berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara atasan atau pimpinan dengan sesama karyawan. Komitmen kerja yaitu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus sehingga hasil keseluruhan dari nilai rasa suka atau tidak sukanya terhadap tenaga kerja dengan berbagai bagian yang ada dari pekerjaannya. Maka dengan kata lain kepuasan kerja sangat mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Keberadaan pegawai merupakan suatu aspek yang sangat terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada daerah globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Berapapun teknologi yang modern digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun jika tanpa sumber daya manusia yang profesional maka semuanya akan menjadi tidak bermakna lagi (Yuniarsih dan Suwatno, 2008). Salah satu cara yang digunakan untuk menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya dan kinerja pegawai yang akan mencerminkan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2010) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya (Veitzal dan Basri, 2005) baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001). Oleh karena itu menurut Ashwatappa kinerja harus dapat diukur dengan beberapa aspek hasil bukan dengan upaya yang telah dilakukan oleh individu, yakni seberapa baik individu dapat melengkapi tuntutan pekerjaan. (Hosmani dan Shambhushankar, 2014). Masalah yang ada dalam kinerja pegawai yaitu kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai sehingga membuat pegawai bermalas-malasan atau bersantai-santai

dalam melaksanakan tugasnya dan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yang susah untuk diubah jika tidak ada rasa kesadaran dari diri mereka masing-masing untuk menaati peraturan yang ada.

Badan kepegawaian daerah dan diklat kabupaten Probolinggo sebagai badan milik publik yang membantu dalam melayani urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan pemerintah di kabupaten Probolinggo. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo ditantang pada tantangan dengan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo melihat bahwa masalah kinerja pegawai dapat dilihat dari masih rendahnya motivasi semangat dalam berkerja dari hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa di dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu ada pula pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketika seorang pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan mengandalkan tugasnya yang diberikan kepada pegawai lain ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo Kinerja aparatur pemerintah yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, yaitu seperti kurangnya pengawasan, persiapan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo.

Para pegawai yang sering memiliki urusan dikarenakan pegawai tersebut sering berulang kali mengurus suatu keperluan administrasi dan membutuhkan waktu yang cukup lama serta hasilnya tidak sebagai mana yang diharapkan. Berdasarkan laporan realisasi permohonan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian di tahun 2010 yang menunjukkan bahwa dalam pengajuan permohonan masih sering terjadi adanya kekeliruan, sehingga pemohon harus menunggu untuk dilakukan koreksi atau perbaikan serta dicetak kembali dan hal tersebut memberikan suatu gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian 6 standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh Dinas masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian (DKUPP) Kabupaten Probolinggo dituntut agar lebih memiliki motivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawainya untuk dapat menjawab tantangan-tantangan yang ada.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006) motivasi ialah kata yang berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang berarti bergerak. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan individu untuk dapat melakukan suatu tindakan karena ingin melakukannya. Motivasi merupakan sebuah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar dapat mengerjakan sesuatu sesuai yang diinginkan (Zainun, 1989) sedangkan menurut Reksohadiprojo (1989) mendefinisikan motivasi ialah keadaan dalam pribadi seseorang yang mengajak keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja

Kinerja adalah ketekunan dalam usaha yang dilakukan seseorang, yang akan berdampak pada hasil yang diperoleh (Asmani, 2012). Menurut Rivai *et al.* (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesanggupan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan menggunakan alat bantu (instrumen) berupa kuesioner untuk mengukur setiap variabel yang diteliti dengan pendekatan *explanatory research*. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Probolinggo yang berjumlah sekitar 150 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan jenis *purposive sampling* dimana setiap sampel dalam populasi mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk diteliti dan dijadikan data dalam penelitian. Berdasarkan jumlah populasi karyawan yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Probolinggo yang berjumlah sekitar 150 orang., sehingga jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5} = 60$$

Berdasarkan rumus Slovin diperoleh sampel sebesar 60 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Variabel X1 | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,476 | 0,254 | Valid |
| X1.2 | 0,633 | 0,254 | Valid |
| X1.3 | 0,651 | 0,254 | Valid |
| X1.4 | 0,740 | 0,254 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel X1 telah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Variabel X2 | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-------------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0,867 | 0,254 | Valid |
| X2.2 | 0,886 | 0,254 | Valid |
| X2.3 | 0,838 | 0,254 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel X2 telah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| Variabel Y | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Y.1 | 0,537 | 0,254 | Valid |
| Y.2 | 0,748 | 0,254 | Valid |
| Y.3 | 0,744 | 0,254 | Valid |
| Y.4 | 0,746 | 0,254 | Valid |
| Y.5 | 0,638 | 0,254 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel Y telah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

| Variabel Y | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Z.1 | 0,758 | 0,254 | Valid |
| Z.2 | 0,694 | 0,254 | Valid |
| Z.3 | 0,736 | 0,254 | Valid |
| Z.4 | 0,694 | 0,254 | Valid |
| Z.5 | 0,698 | 0,254 | Valid |
| Z.6 | 0,701 | 0,254 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen

organisasional memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel komitmen organisasional telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas digunakan untuk menggambarkan bahwa sebuah instrumen harus handal dan terpercaya. Suatu instrumen akan dikatakan handal jika mampu memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang berulang kali. Formula yang digunakan adalah formula Alpha dari *Cronbach* yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ (Ghozali, 2011:48)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | <i>Cronbach's alpha</i> | Reliabilitas |
|-------------------------|-------------------------|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,632 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,829 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,719 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Z) | 0,804 | Reliabel |

Sumber : Data Primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* yang secara umum bergerak dari 0,600 sampai dengan 0,800.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* nilai signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian distribusi normal dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Normalitas Persamaan Pertama

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,09311568 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,081 |
| | Positive | ,047 |
| | Negative | -,081 |
| Test Statistic | | ,081 |
| 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 : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan probabilitas signifikan sebesar 0,200. Nilai probabilitas variabel lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua data penelitian telah berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas Persamaan Kedua

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,09311568 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,081 |
| | Positive | ,047 |
| | Negative | -,081 |
| Test Statistic | | ,081 |
| 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 : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan probabilitas signifikan sebesar 0,200. Nilai probabilitas variabel lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua data penelitian telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu mode regresi linear berganda.

Dasar pengambilan Keputusan :

1. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.
2. Apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil dari olah statistik pada pengujian multikolinieritas untuk dua persamaan regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Multikolinieritas Persamaan Pertama

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9,031 | 3,947 | | 2,288 | ,026 | | |
| | Motivasi Kerja | ,425 | ,191 | ,269 | 2,225 | ,030 | ,865 | 1,156 |
| | Lingkungan Kerja | ,585 | ,193 | ,366 | 3,024 | ,004 | ,865 | 1,156 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel 9. Uji Multikolinieritas Persamaan Kedua

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2,864 | 3,033 | | ,944 | ,349 | | |
| | Motivasi Kerja | ,396 | ,146 | ,300 | 2,706 | ,009 | ,796 | 1,257 |
| | Lingkungan Kerja | -,166 | ,153 | -,124 | -1,082 | ,284 | ,745 | 1,342 |
| | Komitmen Organisasi | ,463 | ,097 | ,553 | 4,755 | ,000 | ,721 | 1,386 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

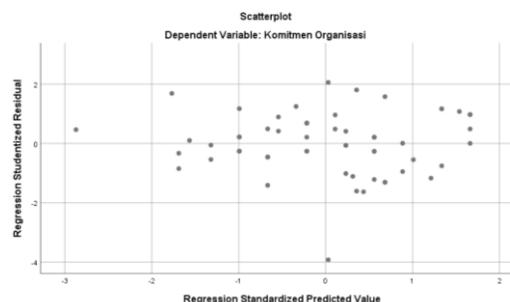
Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6, hasil uji Multikolinieritas Persamaan pertama dan kedua menjelaskan bahwa hasil perhitungan VIF adalah kurang dari 10 atau $VIF < 10$, sehingga diputuskan bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

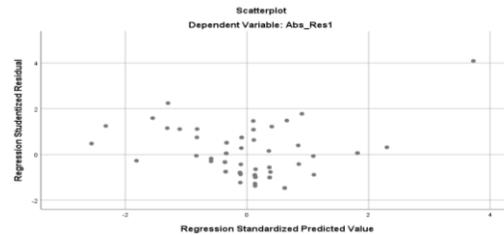
Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila pada *scatterplot* terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Adapun setelah diolah melalui program SPSS pada penelitian ini maka muncul Gambar dibawah ini:



Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama

Gambar 1 menjelaskan bahwa pada scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah titik nol pada sumbu *regression studentized residual*, oleh karenanya berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik, maka pada model regresi pertama yang terbentuk dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.



Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua

Gambar 2 menjelaskan bahwa pada *scatterplot* terlihat bahwa plot / titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah titik nol pada *sumbu regression studentized residual*, oleh karenanya berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik, maka pada model regresi pertama yang terbentuk dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala autokorelasi. Ada beberapa cara atau teknik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala autokorelasi seperti *Durbin Watson*, uji *legrange multipiler (LM Test)*, uji *Breucsh godfeg* dan uji *nam test*. Dengan menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil uji autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Durbin-Watson Persamaan Pertama

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,528 ^a | ,279 | ,253 | 2,130 | 1,595 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel 11. Uji Durbin-Watson Persamaan Kedua

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,674 ^a | ,454 | ,424 | 1,566 | 1,886 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 10 dan 11 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji *Durbin Watson* dari persamaan regresi pertama didapatkan nilai sebesar 1,595 dan regresi kedua sebesar 1,886. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dimana $1 < DW < 3$ untuk persamaan regresi pertama dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi yang mana hasil masih dalam rentang

$1 < 1.595 < 3$. Persamaan kedua juga tidak ada autokorelasi dimana $1 < 1.886 < 3$. Maka, dapat disimpulkan bahwa kedua persamaan regresi tidak ada autokorelasi.

Uji Analisis Jalur

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,528 ^a | ,279 | ,253 | 2,130 | 1,595 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 99,846 | 2 | 49,923 | 11,009 | ,000 ^b |
| | Residual | 258,487 | 57 | 4,535 | | |
| | Total | 358,333 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 9,031 | 3,947 | | 2,288 | ,026 |
| | Motivasi Kerja | ,425 | ,191 | ,269 | 2,225 | ,030 |
| | Lingkungan Kerja | ,585 | ,193 | ,366 | 3,024 | ,004 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, Tahun 2022
Gambar 3. Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan Pertama

Koefisien jalur model pertama :

1. Berdasarkan hasil dari *output* hasil uji regresi pertama dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0.026, dan variabel X2 sebesar 0.030. Pada hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi)
2. Pada tabel *Model summary* didapatkan nilai *R square* sebesar 0,279 yang artinya sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Z sebesar 27,9% sementara sisanya 71,1% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar model.

Model persamaan pertama :

Untuk pemodelan persamaan pertama perlu diketahui nilai *error* yang dihasilkan dengan rumus sebagai berikut :

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,279} = 0,960$$

Sehingga didapatkan persamaan model regresi pertama

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 9,031 + 0,423X_1 + 0,585X_2 + 0,960$$

Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary ^b | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson | |
| 1 | .674 ^a | .454 | .424 | 1,566 | 1,886 | |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 114,067 | 3 | 38,022 | 15,504 | .000 ^b |
| | Residual | 137,333 | 56 | 2,452 | | |
| | Total | 251,400 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2,864 | 3,033 | | ,944 | ,349 |
| | Motivasi Kerja | ,396 | ,146 | ,300 | 2,706 | ,009 |
| | Lingkungan Kerja | -,166 | ,153 | -,124 | -1,082 | ,284 |
| | Komitmen Organisasional | ,463 | ,097 | ,553 | 4,755 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, Tahun 2022

Gambar 4. Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan Pertama

Koefisien jalur model kedua :

- Berdasarkan hasil dari *output* hasil uji regresi kedua dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,009, dan variabel X2 sebesar 0,284 dan variabel Z sebesar 0,000. Pada hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Motivasi Kerja) dan Z (Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Z (Kinerja Karyawan), sedangkan Variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Pada tabel *Model summary* didapatkan nilai *R square* sebesar 0,454 yang artinya sumbangan pengaruh X1 dan Z terhadap Y sebesar 45,4% sementara sisanya 54,6% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar model.

Model Persamaan Kedua :

Untuk pemodelan persamaan pertama perlu diketahui nilai *error* yang dihasilkan dengan rumus sebagai berikut :

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,454} = 0,891$$

Sehingga didapatkan persamaan model regresi kedua

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta Z + e_1$$

$$Y = 2,864 + 0,396X_1 + (-0,166X_2) + 0,463Z + 0,891$$

Tabel 12. Ringkasan Koefisien Jalur

| No | Hipotesis | Koefisien Beta | P-Value | Kesimpulan | |
|----|---|----------------|---------|--------------|------------------|
| | | | | Signifikansi | Diterima/Ditolak |
| 1 | Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi | 0,269 | 0,030 | Signifikan | Diterima |

| | | | | | |
|---|---|--------|-------|------------------|----------|
| 2 | Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi | 0,366 | 0,004 | Signifikan | Diterima |
| 3 | Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan | 0,300 | 0,009 | Signifikan | Diterima |
| 4 | Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan | -0,124 | 0,284 | Tidak Signifikan | Ditolak |
| 5 | Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai | 0,553 | 0,000 | Signifikan | Diterima |

Sumber : Data SPSS diolah, Tahun 2022

Berdasar tabel diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 1, Hipotesis 2, Hipotesis 3 dan Hipotesis 5 diterima, sedangkan Hipotesis 4 ditolak.

Tabel 13. Pengaruh Langsung, Tidak langsung dan Pengaruh Total

| No | Hipotesis | Koefisien Beta | Pengaruh | | | |
|----|--|----------------|----------|--------------------------------|--------------------------|---|
| | | | Langsung | Tidak Langsung | Total | |
| 1 | Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional | 0,269 | 0,300 | $(0,269 \times 0,553) = 0,148$ | $0,300 + 0,148 = 0,448$ | $0,300 > 0,148$ = Tidak Berpengaruh |
| 2 | Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional | 0,366 | -0,124 | $0,366 \times 0,553 = 0,202$ | $-0,124 + 0,202 = 0,078$ | $-0,124 < 0,202$ Berpengaruh |

Sumber : Data SPSS diolah, Tahun 2022

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dibutuhkan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu ada hubungan atau tidaknya kedua variabel yang diteliti. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap mediasi (Y) melalui kinerja karyawan (Z).

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yaitu variabel-variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yaitu variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F pada tingkat α yang digunakan (dalam penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%).

Tabel 14. Hasil Uji F Regresi Pertama

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 99,846 | 2 | 49,923 | 11,009 | ,000 ^b |
| | Residual | 258,487 | 57 | 4,535 | | |
| | Total | 358,333 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data SPSS diolah, Tahun 2022

Tabel 15. Hasil Uji F Regresi Pertama

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 114,067 | 3 | 38,022 | 15,504 | ,000 ^b |
| | Residual | 137,333 | 56 | 2,452 | | |
| | Total | 251,400 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data SPSS diolah, Tahun 2022

Berdasarkan Tabelm 14 dan 15 diatas, hasil SPSS 25 Uji F didapatkan hasil bahwa pada regresi pertama nilai F hitung sebesar 11,009 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, dan pada regresi kedua nilai F hitung sebesar 15.504 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel X1, X2 dan variabel Z secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

2. Uji T (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, jika $\alpha < 0,1$ dan t hitung $> t$ tabel maka diterima, dan jika $\alpha > 0,1$ dan t hitung $< t$ tabel maka H0 ditolak. Proses Uji T identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 16. Hasil Uji T Persamaan Pertama

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,031 | 3,947 | | 2,288 | ,026 |
| | Motivasi Kerja | ,425 | ,191 | ,269 | 2,225 | ,030 |
| | Lingkungan Kerja | ,585 | ,193 | ,366 | 3,024 | ,004 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data SPSS diolah, Tahun 2022

Tabel 17. Hasil Uji T Persamaan Kedua

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,864 | 3,033 | | ,944 | ,349 |
| | Motivasi Kerja | ,396 | ,146 | ,300 | 2,706 | ,009 |
| | Lingkungan Kerja | -,166 | ,153 | -,124 | -1,082 | ,284 |
| | Komitmen Organisasi | ,463 | ,097 | ,553 | 4,755 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karawan

Sumber : Data SPSS diolah, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 16 dan 17 diatas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis, sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) (H1)
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,225 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,030 ($0,030 < 0,05$). Maka variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Z). Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 yang menyebutkan motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Z) dapat dibuktikan.
- b. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Z) (H2)
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,024 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$). Maka variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Z). Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 yang menyebutkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Z) dapat dibuktikan.
- c. Motivasi kerja (X1) berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (H3)
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,706 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$). Maka variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 yang menyebutkan motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dibuktikan.
- d. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (H4)
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -1,082 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,284 ($0,284 > 0,05$). maka variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 yang menyebutkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) tidak dapat dibuktikan.
- e. Komitmen organisasional (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (H4)
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (Z) memiliki nilai t hitung sebesar 4,755 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka variabel komitmen organisasi (Z) dinyatakan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 5 yang menyebutkan komitmen organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasional (Y) dapat dibuktikan.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung antar Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasional (Z)

1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen organisasional (Z) (H6).

Berdasarkan Tabel 13, dapat kita lihat pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,300. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $(0,269 \times 0,553) = 0,148$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,300 + 0,148 = 0,448$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,300 > 0,148$), hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja (X1) melalui komitmen organisasional (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 6 yang menyebutkan variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen organisasi (Z) tidak dapat dibuktikan.

2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen organisasi (Z) (H7).

Berdasarkan Tabel 13, dapat kita lihat pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar -0,124 Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $(0,366 \times 0,553) = 0,202$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $-0,124 + 0,202 = 0,078$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung ($-0,124 < 0,202$), hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 7 yang menyebutkan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen organisasional (Z) dapat dibuktikan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil uji Hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasional.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil uji Hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional, semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasional.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 5 (H5) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional

Hipotesis 6 (H6) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasional,

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen organisasi.

Hipotesis 7 (H7) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melalui komitmen organisasional, semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan melalui komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melalui komitmen organisasional, semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan melalui komitmen organisasional.

DAFTAR REFERENSI

Arifani, M. Bagus Afrizal, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi HRD PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 6 Nomor 2

- Azis, Muhammad Dirham, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No.2 April 2018
- Bayram, M., Urgan, M., & Ardiç, K. 2016. The Relationships between OHS Prevention Costs, Safety Performance, Employee Satisfaction and Accident Costs. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 2016.
- Elphiana, E.G., Yuliansyah, M. Diah., & M. Kosasih Zen., 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, No 2, Oktober 2017
- Fitria dan Kartini, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Musirawas Lestari Makmur Kabupaten Musi Rawas. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, Volume 1 No 2, Juni 2018
- Hendri, R. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, Vol. 5, No. 1, (2017).
- Hidayat, Sarif. SE., MM, 2018. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo-rama Synthetics Tbk. Divisi Spun Yarns. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8 No. 1 Maret 2018
- Jesslyn, H., & Andreani, F. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *AGORA*, Vol. 5, No. 1 2017.
- Kenelak, Dinus, Pio, R.J., dan Kaparang, S.G., 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada Koperasi Serba usaha baliem arabica di kabupaten jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016
- Marom, E.A., Sunuharyo, Bambang.S., 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60 No. 1 Juli 2018
- Marzuki, Hasan, Sularso, R.A., & Purbangkoro, Murdijanto, 2018. Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Minyak dan Gas Bumi “X” di Propinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 12, No. 1 Januari 2018, Hal. 51 – 65
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018
- Parimita, Widya, Khoiriyah, S., dan Handaru, A.W., 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PT Tridaya eramina bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol 9, No. 1, 2018
- Prihartanta, Widayat, 2015. Teori - Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83 Tahun 2015
- Putra, R.E., and Prasetya, Arik, 2018. pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 56 No. 2 April 2018
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 1, Mei 2018, hal. 110 – 129.
- Raharjani, D. S., & Mas’ud, F. (2017). PRAKTIK KEPEMIMPINAN ISLAM (Studi Kasus pada Kepala Bagian Non Medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, Halaman 1-13.

- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, Volume 14, No. 1, Januari – Juni 2017.
- Saputri, Darnita. L, 2018. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Hotel Grand Central Pekanbaru. *JOM FISIP*, Vol. 5 No. 1 – April 2018
- Sari, Rai.M., Riana, I.G., 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 3, 2018, 1539-1565
- Suartha, A. C. (2015). Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi: Pengaruhnya terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015:, 2507-2526
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Widiyanti, Wiwik, Fitriani, Dewi, 2017. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, Vol. XVII, No. 2, September 2017
- Wijaya, T., & Andreani , F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, Vol. 3, No. 2, 2015 .
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada