

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI MEDIASI
OLEH MOTIVASI KERJA PADA PT.
NUTRIFOOD INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

**NAMA : ANDRIAN KAMAL
NPM : 1805160027
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 20 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ANDRIAN KAMAL
N P M : 1805160027
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PT. NUTRIFOOD INDONESIA

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

N a m a : ANDRIAN KAMAL
N.P.M : 1805160027
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DI MEDIASI OLEH
MOTIVASI KERJA PADA PT. NUTRIFOOD
INDONESIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing

(EFRY KURNIA SE, M.Si)

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si)



(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.M., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDRIAN KAMAL
N.P.M : 1805160027
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PT. NUTRIFOOD INDONESIA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Perincian belum jelas - tentukan survey awal	-14 Februari 2022 -18 Februari 2022	A.
Bab II	- tambahkan penelitian terdahulu dari referensi	-9 maret 2022 -22 maret 2022	
Bab III	- Uji Valid & Reliabilitas ditambahkan dari Uji Penelitian sebelumnya ke bab 4. - dari Uji Valid belum ada.	-7 april 2022 -19 april 2022 -17 mei 2022	A.
Bab IV	- Matriks/deskripsikan variabel pada koefisien	-13 Agustus 2022 -24 Agustus 2022 -31 Agustus 2022	
Bab V	- Jelaskan lagi pd hasil penelitian & kesimpulan.	-7 September 2022 -9 September 2022	A.
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- tentukan hasil tabulasi data dan p15 pd lampiran	-12 September 2022	
Persetujuan Sidang	ACC. Skripsi <i>Langit Selang Muga Muga</i>	15/9/2022	A.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

(EFRY KURNIA SE, M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Andrian Kamal
NPM : 1805160027
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 20-05 20.22

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Nutrifood Indonesia.

Andrian Kamal

Program Studi Manajemen

Email: andriankamal@gmail.com

Tujuan dari penelitian adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Nutrifood Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Nutrifood Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Nutrifood Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia. Penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan tetap di PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan. Jumlah keseluruhan populasi adalah 113 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 113 orang karyawan tetap pada PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah: Daftar pernyataan (angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model *Path Analysis* (Analisis Jalur) dengan bantuan SmartPLS versi 3. Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi. Motivasi dapat memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi. Motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Leadership on Organizational Commitment Mediated By Work Motivation At PT. Indonesian Nutrifood.

Andrian Kamal
Program Studi Manajemen
Email: andriankamal@gmail.com

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of the work environment on employee commitment at PT. Indonesian Nutrifood. To find out and analyze the influence of leadership on employee commitment at PT. Indonesian Nutrifood. To find out and analyze the influence of the work environment on work motivation at PT. Indonesian Nutrifood. To find out and analyze the influence of leadership on motivation at PT. Indonesian Nutrifood. To find out and analyze the effect of work motivation on organizational commitment at PT. Indonesian Nutrifood. To find out and analyze work motivation can mediate the influence of the work environment on employee commitment at PT. Indonesian Nutrifood. To find out and analyze work motivation can mediate the influence of leadership on employee commitment at PT. Indonesian Nutrifood. This research used associative research approach and quantitative research approach. The population is all permanent employees at PT. Nutrifood Indonesia Medan Branch. The total population is 113 people. The sample in this study were 113 permanent employees at PT. Nutrifood Indonesia Medan Branch. Data collection techniques from this research are: List of statements (questionnaire). The data analysis technique used in this study is quantitative data analysis and uses the Path Analysis model with the help of SmartPLS version 3. Based on the research results, the work environment has a significant positive effect on organizational commitment. Leadership has a significant positive effect on organizational commitment. Motivation has a significant positive effect on organizational commitment. The work environment has a significant positive effect on motivation. Leadership has a significant positive effect on motivation. Motivation can mediate the effect of work environment on organizational commitment. Motivation can mediate the influence of leadership on organizational commitment.

Keywords: Work Environment, Leadership, Organizational Commitment, Motivation

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kita hanyalah menjadi hak Allah SWT. Tuhan yang telah mengkaruniai nikmat akal dan hati kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai tugas dalam meraih Sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta shalawat dan salam dihadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Kepada kedua orang tua saya, Bapak Mustafa Kamal dan Ibu Mardiana, dan keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memicu dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan kesarjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

Skripsi ini berjudul :”Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan di mediasi oleh Motivasi Kerja pada PT. Nutrifood Indonesia”. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya sederhana ini tidaklah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah dengan segenap hati, penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr Agussani MAP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

2. Bapak Januri, S.E., M.M. , M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E.,M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Efry Kurnia SE, M.Si Selaku Pembimbing saya yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.

Seiring do'a dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya seraya mengharapkan ridhonya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, dan penulis berharap semoga Allah SWT dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua aamiin.

Medan, 2022
Penulis

Andrian Kamal
1805160027

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Pengertian Komitmen Karyawan	7
2.1.2. Pengertian Kepemimpinan	10
2.1.3. Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.4. Motivasi Kerja.....	18
2.2. Kerangka Konseptual	19
2.3. Hipotesis.....	21
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	22
3.1. Pendekatan Penelitian	22
3.2. Defenisi Variabel Penelitian	22
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.4. Populasi dan Sample Penelitian	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6. Teknik Analisis Data.....	31
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Hasil Penelitian	45
4.1.1. Deskripsi Data	45
4.1.2. Jawaban Responden	45
4.2. Analisis Data.....	51
4.3. Pembahasan.....	59

BAB 5 PENUTUP	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	72
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Komitmen Karyawan	26
Tabel 3.2	Indikator Kepemimpinan	24
Tabel 3.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	25
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian.....	26
Tabel 3.5	Bagan Divisi Karyawan	27
Tabel 3.6	Skala Likert	28
Tabel 4.1	Identitas Responden.....	43
Tabel 4.2	Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan kerja	44
Tabel 4.3	Tabulasi Jawaban Variabel Kepemimpinan	46
Tabel 4.4	Tabulasi Jawaban Variabel Komitmen organisasi	49
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi.....	50
Tabel 4.6	Convergent Validity Lingkungan kerja	54
Tabel 4.7	Convergent Validity Kepemimpinan.....	54
Tabel 4.8	Convergent Validity Komitmen Organisasi	55
Tabel 4.9	Convergent Validity Motivasi	56
Tabel 4.10	<i>Cross Loading</i>	56
Tabel 4.11	Hasil <i>Composite Reliability</i>	57
Tabel 4.12	Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	58
Tabel 4.13	<i>Discriminant Validity</i>	59
Tabel 4.14	<i>R-Square</i>	61
Tabel 4.15	<i>F-Square</i>	62
Tabel 4.16	<i>Direct Effect</i>	63
Tabel 4.17	<i>Indirect Effect</i>	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
--------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Komitmen karyawan adalah kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen karyawan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Darmawan, 2013).

Adapun pendapat dari (Darmawan, 2013) tentang faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain: kepuasan terhadap kebijakan perusahaan, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap hubungan antara rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap iklim kerja, seperti lingkungan kerja fisik yang memenuhi setiap kebutuhan kerja karyawan.

Kepemimpinan yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat kerja, kurangnya mengikuti arahan dari pimpinan, rasa tidak percaya kepada atasannya yang berpengaruh dalam membentuk komitmen karyawan. Kepemimpinan sangat penting karena kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Kepemimpinan seorang pemimpin digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah penyatu paduan dari

kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola suatu organisasi (Moeheriono, 2011).

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen karyawan, dimana seorang karyawan tidak akan betah dengan lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal music yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja yang tidak baik berpotensi dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, stress, sulit konsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan. Lingkungan kerja/Iklim kerja adalah lingkungan dari dalam organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan, (Suparyadi, 2015). Oleh karena itu, sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan, pihak manajemen sangat perlu untuk memastikan tiap karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat dia bekerja.

Nutrifood merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman kesehatan. Perusahaan ini didirikan pada bulan Februari 1979. Kantor pusat Nutrifood berada di Jakarta. PT. Nutrifood Indonesia perusahaan yang bergerak di bidang industri yaitu makanan dan minuman cepat saji. Nutrifood berusaha memahami pelanggan dalam setiap

fase kehidupan yang dialaminya, mengidentifikasi kebutuhan unik mereka, dan memberikan solusi; terutama melalui produk dan pelayanan bernutrisi untuk meraih kehidupan yang lebih sehat dan berkualitas. Nutrifood hadir untuk menginspirasi kehidupan yang bernutrisi. Sebagai produsen makanan dan minuman kesehatan, PT Nutrifood Indonesia juga mendorong para karyawannya untuk terus dapat hidup sehat, dengan memfasilitasi pemeriksaan kesehatan rutin, ruang gym, serta kelas olahraga setelah jam kerja. Dalam menjalankan setiap aktivitasnya, PT Nutrifood Indonesiaselalu berpegang pada prinsip *I-CARE*, yaitu *Integrity, Collaboration, innovation, Respect, Excellence*. Selain budaya *I CARE*, PT Nutrifood Indonesia juga menerapkan budaya 5R. Budaya 5R diterapkan di PT Nutrifood Indonesia dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja karyawan. Budaya 5R itu terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin

Dari hasil observasi awal penulis mendapat beberapa informasi bahwa PT. Nutrifood Indonesia memiliki beberapa permasalahan yaitu ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik. Perlakuan kurang adil dari atasan terhadap masing-masing karyawan sehingga mempengaruhi kurangnya sifat karyawan untuk berperilaku suka rela. Masih ada beberapa karyawan yang tidak ikut berpartisipasi dalam mengikuti briefing, Terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap karyawan yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing, melainkan penilaian subjektif suka atau tidak suka dari atasan jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, dan berdasarkan pengalaman magang di PT. Nutrifood Indonesia Medan penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Nutrifood Indonesia**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Nutrifood Indonesia dapat diperoleh informasi permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Ruangannya yang sempit serta tata letak yang kurang baik.
2. Perlakuan kurang adil dari atasan terhadap masing-masing karyawan.
3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak ikut berpartisipasi dalam mengikuti briefing.
4. Kurang inisiatif untuk memperbaikinya masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi masalah hanya pada variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Nutrifood Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Nutrifood Indonesia?
5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Nutrifood Indonesia?
6. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?.
7. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Nutrifood Indonesia.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Nutrifood Indonesia.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Nutrifood Indonesia.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan.
- b. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pustaka untuk perbandingan bagi peneliti selanjutnya.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Komitmen Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. (Bismala, Arianty & Farida, 2015).

Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (Siagian, 2015). Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. (Nawawi, 2013).

komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Mangkunegara, 2017).

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan

yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

1. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenal faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Pentingnya rasa memiliki
Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-ide mereka di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Menurut (Luthans, 2011) Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dimana kegiatan dilaksanakan (Moorhead, 2013), yaitu :

- 1) Ciri pribadi
Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan
seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja
seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dlam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi..
- 4) Rekan kerja
Team work yang yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Sementara menurut (Sopiah, 2008). faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1. Faktor personal
yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya
2. Faktor organisasi
Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
3. Non-organizational
yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya
4. Karakteristik pekerjaan
misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran,tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
5. Budaya organisasi
budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.
6. Pengalaman kerja
hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen anantara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.1.1.4. Indikator Komitmen organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator dari komitmen organisasi adalah

1. *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..
2. *Continuance commitment* adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
3. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

(Luthans, 2011) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut

- 1) Komitmen berkesinambungan.
yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen terpadu
yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol
yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja

yang kondusif dapat meningkatkan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam (Kaswan, 2017:568) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk lingkungan kerja.

Maka setiap lembaga atau organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Menurut (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat dipengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. (Suwanto, Priansyah, & Juni, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pengertian yang dikemukakan para ahli diatas mengenai lingkungan kerja, pada dasarnya lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hal ini dilakukan mengenai tujuan organisasi atau perusahaan terhadap motivasi kerja pegawai sebagai keberhasilan tujuan perusahaan. Dari pengertian diatas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu lingkungan kerja yang aman dan seha sangat diperlukan oleh setiap pegawai, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerja dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

(Kasmir, 2018) Tujuan dari menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan kerja
Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
 - b. Pelayanan kesehatan .
 - c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi Kerja
Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.
3. Hubungan karyawan
Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Ghofar & Azzuhri, 2012) dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Penerangan cahaya ditempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya peneranga yang tidak terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi susah dicapai.
2. Temperatur ditempat kerja
Keadaan normal tiap manusia memiliki temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
3. Kelembapan ditempat kerja
Kelembapan adalah adanya air yang mengandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapanini dipengaruhi oleh temperatur udara. Kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara

tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan ditempat kerja
Kebisingan dalam bentuk bunyi yang bisa dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Warna
Merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memekan warna yang tepat pada dinding dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan para pegawai akan terpelihara.
7. Kebersihan ditempat kerja
Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja bersih maka para pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.
8. Jaminan
Jaminan terhadap keamanan dapat menimbulkan ketenangan. Keamanan atau keselamatan sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja. Padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan bekerja.

Dalam (Afandi, 2016 : 52), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik

ada beberapa hal faktor yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, diantaranya :

1. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai meliputi :

- a. Rancangan ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini terhadap kenyamanan dan tampil kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pegawai dalam bekerja.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang memberikan privasi bagi pegawainya.

2. Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerpsikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah :

- a. Pekerjaan yang berlebihan, dengan waktu terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan ketekanan dan ketegangan terhadap pegawai.
- b. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya haraoan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, untuk mencapai tujuan. misalnya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan bekerja sama.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto & Danang, 2013) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Suhu udara
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Pewarnaan

Penjelasannya sebagai berikut :

1) Penerangan

penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai. Tanoa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang telau panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu

sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak pegawai juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang menggunakan dinding atap sebagai pembaur.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018)

merinci tiga faktor lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Penjelasannya dibawah ini :

- 1) Suasana kerja, indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sagala, 2018) Kepemimpinan (leadership) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Adapun menurut (Dewi & Mashar, 2019) Kepemimpinan merupakan kecakapan dan keterampilan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain dan atau kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu

kondisi. Sedangkan menurut (Nugroho, 2018) Kepemimpinan memiliki keluasan arti, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan.

Menurut (Wibowo, 2015) kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Untuk melaksanakan kegiatan didalam perusahaan seorang pemimpin pasti dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Noor, 2013), yaitu:

1. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
2. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
3. Batas standar pendidikan dan pelatihan.
4. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
5. Perubahan dalam organisasi kerja.
6. Pengaruh dari serikat dagang.
7. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap pegawai contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
8. Peraturan pemerintah.

Menurut (Soekarso & Putong, 2015) Faktor-faktor kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin, adalah orang yang memimpin.
2. Anggota, adalah orang-orang yang dipimpin.
3. Kekuasaan, adalah kapasitas mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.
4. Pengaruh, adalah tindakan atau contoh perilaku yang menyebabkan mempengaruhi perubahan sikap atau perilaku individu atau kelompok.
5. Nilai, adalah keyakinan dasar tentang sesuatu mempengaruhi perilaku atau cara bertindak individu atau kelompok.
6. Tujuan, adalah sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai.

Menurut (Fauzi & Irvani, 2019) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Diri pemimpin: kepribadian, pengalaman masa lalu, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
2. Ciri atasan pemimpin: gaya kepemimpinan dari atasan pemimpin sangat mempengaruhi orientasi pemimpin.
3. Ciri bawahan: respons yang diberikan bawahan akan menentukan efektifitas kepemimpinan.
4. Persyaratan tugas: tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan memengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Komunikasi dan kebijakan: suasana dan garis pedoman sebuah perusahaan akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok dan gaya kepemimpinan yang dipilih.
6. Perilaku dan harapan rekan sekerja pemimpin: rekan sekerja yang setingkat pemimpin merupakan acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan sangat mempengaruhi efektifitas hasil kerja pemimpin.

2.1.3.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Adapun fungsi pokok kepemimpinan menurut (Sutrisman, 2019), yaitu :

- 1) Fungsi instruksi
Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, sehingga dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.
- 3) Fungsi partisipasi
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- 4) Fungsi delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan

- 5) Fungsi pengendalian
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Sedangkan menurut (Suwatno, 2019) fungsi kepemimpinan adalah :

- 1) Perencanaan
Perencanaan berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana agar keputusan yang tepat bisa didapat.
- 2) Pemrakarsaan
Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek-aspek berikut: memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan alasan menetapkan sasaran atau rencana sebagai hal yang penting, membagi tugas pada anggota kelompok, menetapkan standar kelompok.
- 3) Pengendalian
Pengendalian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: memelihara antar kelompok, memengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi, mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.
- 4) Pendukung
Pendukung berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat kepada kelompok/individu, menciptakan tim kerja yang solid, meredakan ketegangan dengan humor, merukunkan perselisihan atau meminta orang lain untuk menyelidikinya.
- 5) Penginformasian
Penginformasian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru bagi kelompok, menerima informasi dari kelompok, membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.
- 6) Pengevaluasian
Pengevaluasian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Hal ini karena diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator

tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan. Adapun indikator dari kepemimpinan menurut (Busro, 2018), yaitu:

1. Kepemimpinan Sebagai Inovator
2. Kepemimpinan sebagai Komunikator
3. Kepemimpinan sebagai Motivator

Menurut (Arianty, 2016) Kepemimpinan memiliki empat indikator, yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas
- 2) Memberi dukungan
- 3) Mengutamakan hasil dari proses
- 4) Memberi petunjuk

Sedangkan menurut (Mukhtar, Ali & Mardalena, 2016) indikator kepemimpinan, yaitu :

- 1) Penerimaan
- 2) Rasa percaya
- 3) Dukungan kerja
- 4) Standar kerja
- 5) Kewenangan atasan

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian dan Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan koordinasi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut (Taruh, 2020) “Motivasi kerja adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut (Hamali, 2018) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kemudian, menurut (Jufrizen, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Dan berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seseorang kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut (Hasibuan, 2016) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tuganya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Siagian, 2013) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah sebagai berikut:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah

sebagai berikut:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Sedangkan menurut (Wibowo, 2013) yang menjadi faktor-faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Energize*
Energize adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
 - a. *Exemplify*
Exemplify adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
 - b. *Communicate*
Communicate adalah sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*
Challenge adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
- 2) *Encourage*
Encourage merupakan apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach*, dan *recognize*.

- a. *Empower*
Empower adalah proses dimana orang menerima tanggungjawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. *Coach*
Coach adalah kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*
Recognize adalah tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
- 3) *Exhorting*
Exhorting adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. *Sacrifice*
Sacrifice adalah suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain diatas kebutuhan kita sendiri.
 - b. *Inspire*
Inspire adalah turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self-inspiration*.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) ada 2 jenis motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Menurut (Fahmi, 2017) adapun bentuk-bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Ekstrinsik (Dari luar)

Motivasi Ekstrinsik (Dari luar) muncul dari diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2) Motivasi Instrinsik (Dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi Instrinsik (Dari dalam diri seseorang/kelompok) adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 111) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli
- 8) Pemanfaatan Waktu

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Kerja Keras

Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan

selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan

3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi

Tingkat cita-cita yang tinggi adalah suatu proses dalam suatu keinginan yang ada dalam hati seseorang untuk meningkatkannya

4) Orientasi Tugas/Sasaran

Orientasi tugas/sasaran adalah upaya menyediakan antisipasi terhadap tugas maupun sasaran dalam mencapai suatu tujuan

5) Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju adalah suatu proses untuk mengarah kearah yang lebih maju

6) Ketekunan

Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih hasil

7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli

Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli adalah seseorang yang dipilih untuk menjadi kawan atau partner dalam bekerja yang dimana dipilih oleh seseorang yang ahli dalam memilih

8) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah suatu proses dan upaya dalam mencapai tujuan hidup yang dimulai dari cara dalam memanfaatkan waktu.

Menurut (Umam, 2018) adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan
- 2) Prestasi yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Kemandirian dalam bertindak

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan

- 2) Prestasi yang dicapai

Prestasi yang dicapai yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu pegawai tersebut.

- 3) Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

- 4) Kemandirian dalam bertindak

Kemandirian dalam bertindak artinya yaitu perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

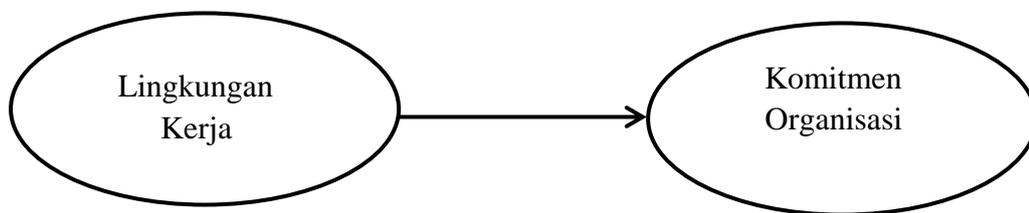
2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsure-unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis selanjutnya akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian variable yang akan diteliti.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen pegawai. Jika pegawai menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan komitmen terhadap organisasi semakin tinggi. (Suhardi & Syaifullah, 2017).

Hasil penelitian (Suhardi & Syaifullah, 2017), (Rustini & Suardikha, 2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi



Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

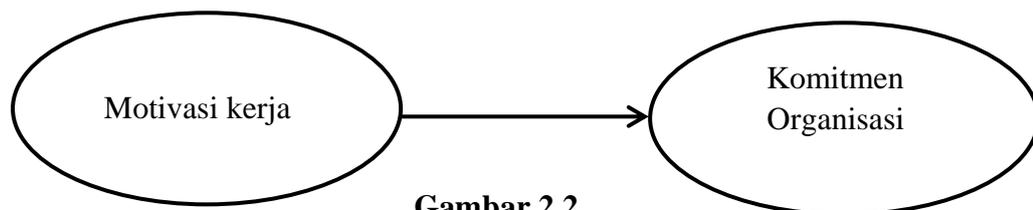
Kepemimpinan merupakan cara atau sikap pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar dapat menghasilkan suatu tujuan dan membangun hubungan yang baik kepada bawahannya sehingga bawahannya tersebut merasa dirinya termasuk bagian penting dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian (Bunga, 2012), (Wardhani, Hasiolan, & Minarsih, 2016) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2.2.2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya karyawan dalam motivasi kerjanya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Dari uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak positif/negative. (Soetopo, 2012).

Hasil penelitian (Jufrizen, 2015), (Pribady, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi



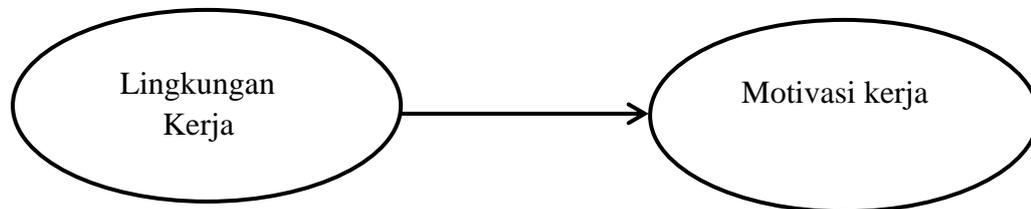
Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013).

Dalam beberapa penelitian empiris sebelumnya mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja antara lain penelitian

(Saripuddin, 2017), (Irianti & Utami, 2012), (Aruan & Fakhri, 2015), (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Peneliti-peneliti tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan organisasi terhadap motivasi kerja.

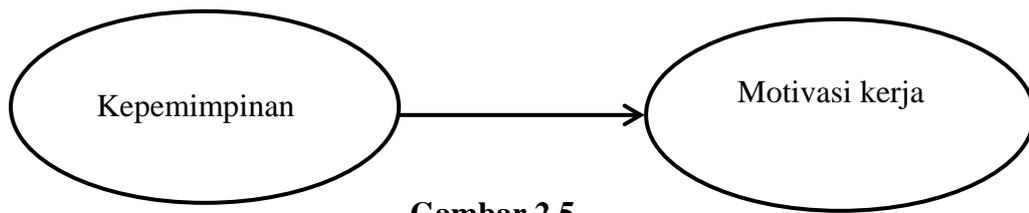


Gambar 2.4
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja

2.2.5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja

Menurut (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009) Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja dengan hal ini maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja memiliki dampak terhadap Komitmen Organisasi karyawan (Jufrizen Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020) dan (Al-Mahasneh, 2015).

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja (Merentek, Adolfina, & Trang, 2018), (Jufrizen, et al., 2020) (Verianto, 2018), dan (Lestari, Kholifatul, & Ghaby, 2018)



Gambar 2.5
Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Motivasi kerja

2.2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening

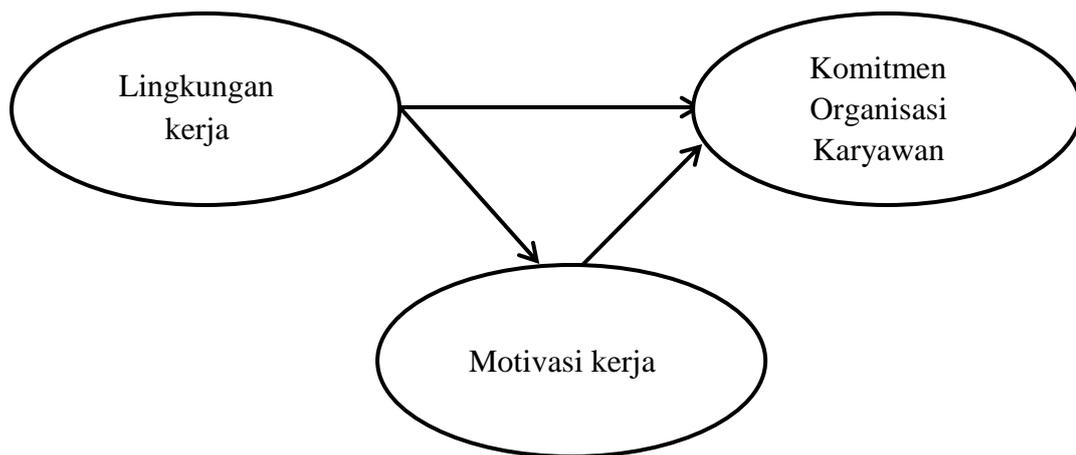
Komitmen Organisasi pegawai akan meningkat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang tinggi dari pegawai atas pekerjaannya. Pegawai tentunya memiliki kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan - kepentingan yang harus dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individualnya dapat diwujudkan sehingga kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi. Oleh karena itu, organisasi penting untuk memperhatikan aspek lingkungan kerja agar organisasi tidak kehilangan individu-individu yang berkualitas (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai adalah Motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan Komitmen Organisasi (Budiyanto & Oetomo, 2011).

Beberapa studi sebelumnya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB : (Jufrizen Jufrizen et al., 2020), (Suhardi & Syaifullah, 2017), dan (Kusuma, 2014). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan : (Jufrizen Jufrizen, 2017) dan (Luthans, 2006). Berdasarkan uraian tersebut maka

dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan melalui OCB (Nurnaningsih & Wahyono, 2017), (Verianto, 2018) dan (Jufrizen Jufrizen et al., 2020).



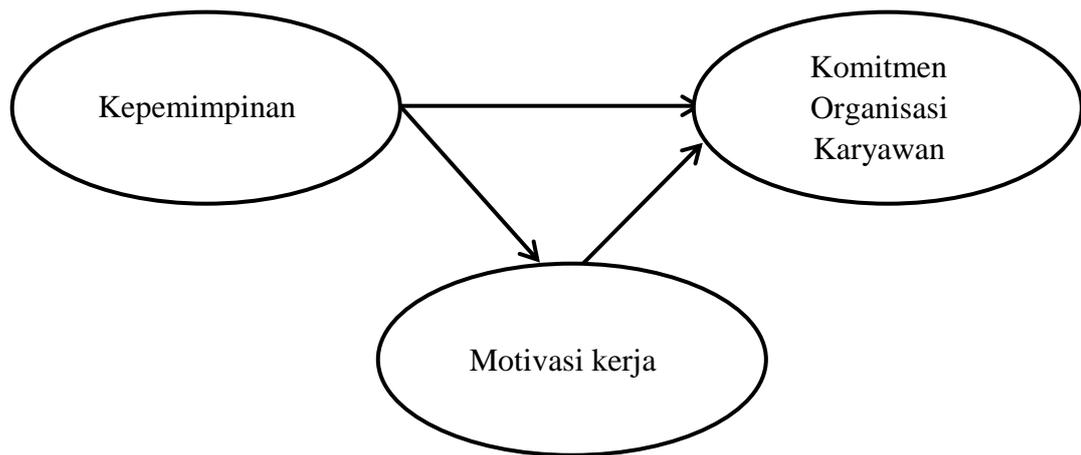
Gambar 2.6
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan
Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening

2.2.7. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan **Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan di tempat kerja. Motivasi kerja yang positif, mendukung serta kondusif baik secara internal maupun eksternal akan mampu melingkungan kerja karyawan untuk bekerja dengan maksimal, serta dengan kuantitas dan kualitas yang positif. Sebaliknya Motivasi kerja yang kurang baik, tidak mendukung serta negatif akan mendorong sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan bekerja dengan tidak maksimal (Merentek et al., 2018).

Penelitian (Hui, Lam, & Law, 2000) menyimpulkan bahwa organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi *job description*, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki OCB. (Purba & Seniati, 2004) berpendapat bahwa manfaat dari OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. *Organizational citizenship behaviour* yang akhirnya akan mempengaruhi lingkungan kerja Komitmen Organisasi karyawan guna meningkatkan kualitas Komitmen Organisasi karyawan itu sendiri. Atasan harus dapat memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk para karyawannya (Merentek et al., 2018)

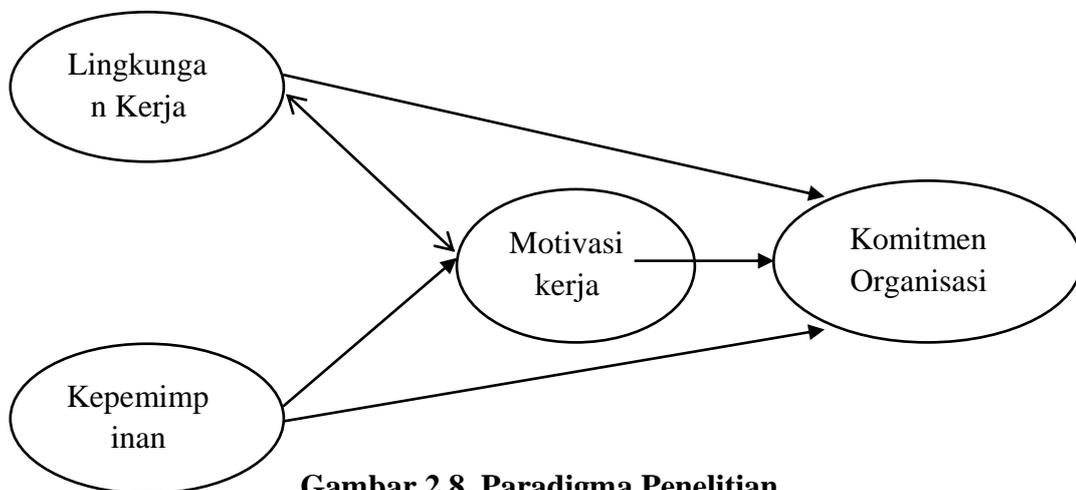
Dalam beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB : (Fatmawati, 2018), (Khaeruddin, 2020), dan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan : (Chandrasari, 2017), (Jufrizen Jufrizen et al., 2020), dan (Pasaribu & Indrawati, 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara Motivasi kerja dengan Komitmen Organisasi karyawan. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan melalui OCB (Merentek et al., 2018)



Gambar 2.7

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan kajian dari beberapa studi terdahulu dan implementasinya, maka susunan awal model penelitian seperti Gambar 2.7



Gambar 2.8. Paradigma Penelitian

2.3.Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.
2. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi
3. Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.
4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi kerja.

5. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi
6. Motivasi kerja Dapat Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.
7. Motivasi kerja Dapat Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan ialah penelitian dengan metode kuantitatif atau pendekatan melalui penelitian survai (survey research) yang digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar orang terhadap topik atau isu tertentu. Pada dasarnya yang ingin dicari peneliti adalah bagaimana anggota dari suatu populasi tersebar dalam satu atau lebih variabel seperti usia, etnis, jenis kelamin, agama dan lain-lain. Dengan kata lain, untuk mencari penyebab atau alasan adanya perbedaan perilaku atau status kelompok dan individual. Pada penelitian survai menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam melakukan penelitian.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nutrifood Indonesia yang beralamat pada Jalan Pulau Irian No.88, Kawasan Industri Medan No.1, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari 2022 hingga bulan Maret 2022. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	2021											
		Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan	■											
2	Pengajuan Judul	■											
3	Penyusunan Skripsi		■	■	■	■							
4	Seminar Skripsi						■						
5	Pengumpulan Data							■	■				
6	Pengolahan Data									■	■	■	
7	Sidang Meja Hijau												■

3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasi karyawan. Variabel independen dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja. Variabel dependennya adalah Komitmen Organisasi karyawan. Sedangkan variabel intervening dari penelitian ini adalah Motivasi kerja. Definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	1) Penerangan 2) Kebisingan 3) Suhu udara 4) Ruang Gerak Yang Diperlukan 5) Pewarnaan (Sunyoto & Danang, 2013:11)	Likert
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan merupakan kecakapan dan keterampilan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain dan atau kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu kondisi.	1) Kepemimpinan Sebagai Inovator 2) Kepemimpinan sebagai Komunikator 3) Kepemimpinan sebagai Motivator (Busro, 2018)	Likert
Motivasi (Z)	sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak	1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2) Prestasi yang dicapai 3) Pengembangan diri 4) Kemandirian dalam bertindak (Umam, 2018)	Likert

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian untuk daerah atau objek penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Nutrifood Indonesia yang berjumlah 113 orang.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

NO	Jabatan	Jumlah
1	Marketing	16
2	Sales	16
3	Finance	13
4	IT	10
5	Audit	16
6	HRD	14
7	Produksi	16
8	Perencanaan	12
Jumlah		113

Sumber : PT. Nutrifood Indonesia (2022)

3.4.2 Sampel

Teknik sampling merupakan pengambilan sample secara umum untuk mengetahui berapa sampel dan populasi yang mau diteliti. Penulis memilih teknik *nonprobability sampling* untuk menghitung berapa sampel dan populasi untuk diteliti. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan (Sugiyono, 2010). Jadi, populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang sudah bekerja di PT Nutrifood Indonesia selama 5 tahun dengan jumlah karyawan 113 orang. Pengambilan sampling *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner kepada Karyawan Nutrifood Indonesia tentang Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Komitmen Organisasi Karyawan, dan Motivasi kerja. Dengan menggunakan tingkat pengukuran skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau gejala sosial. Dengan skala likert, maka variabel akan diukur dengan penjabaran indikator yang dimuat dalam kuesioner dengan pernyataan menggunakan skala likert (1-5) memiliki tingkat preferensi jawaban masing-masing dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Sangat Setuju	SS	5
2. Setuju	S	4
3. Netral	N	3
4. Tidak Setuju	TS	2
5. Sangat Tidak Setuju	STS	1

1) *Construct Reliability and Validity*

Convergent Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Tabel 3.6
Cross Loading

	Komitmen	Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan Kerja
X1.1	0,653	0,548	0.641	0,705
X1.2	0.605	0.705	0.710	0.700
X1.3	0.621	0.614	0.640	0.619
X1.4	0.562	0.716	0.737	0.608
X1.5	0.648	0.761	0.772	0.701
X1.6	0.585	0.736	0.751	0.745
X1.7	0.676	0.602	0.744	0.682
X1.8	0.611	0.619	0.655	0.655
X1.9	0,485	0,612	0.709	0,520
X1.10	0.502	0.560	0.711	0.670
X2.1	0,502	0.794	0.621	0.570
X2.2	0,609	0.705	0.562	0.688
X2.3	0,664	0.765	0.648	0.551
X2.4	0,658	0.718	0.585	0.502
X2.5	0,649	0.776	0.676	0.509
X2.6	0,653	0.740	0.611	0.537
X2.7	0,548	0.769	0,485	0.658
X2.8	0,624	0.786	0,565	0.570
X2.9	0.747	0.708	0.771	0.655
X2.10	0.746	0.765	0.716	0.640
Y1	0.640	0.502	0.560	0.640
Y2	0.787	0.589	0.694	0.658
Y3	0.757	0.553	0.717	0.515
Y4	0.815	0.700	0.750	0.555
Y5	0.800	0.570	0.785	0,437
Y6	0.735	0.688	0.711	0,233
Y7	0.593	0.551	0.545	0,647
Y8	0.653	0.502	0.565	0,736
Y.9	0.711	0.509	0.512	0,578
Y.10	0.640	0,503	0,295	0,470
X3.1	0.502	0.658	0.751	0.736
X3.2	0,502	0.515	0.702	0.522
X3.4	0,609	0.555	0.709	0.749
X3.5	0,664	0,437	0.737	0,416
X3.6	0,658	0,233	0.758	0,488
X3.7	0,649	0,647	0.770	0,606
X3.8	0,653	0,736	0.755	0,295
X3.9	0,548	0,578	0.640	0,233
X3.10	0,624	0,470	0.751	0,248

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

a) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 3.7. Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan	0.897
Komitmen Organisasi	0.901
Lingkungan Kerja	0.886
Motivasi kerja	0.884

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepemimpinan adalah $0.897 > 0.6$.
- b) Variabel komitmen organisasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* komitmen organisasi adalah $0.901 > 0.6$.
- c) Variabel lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* lingkungan kerja adalah $0.886 > 0.6$.

d) Variabel motivasi kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* motivasi kerja adalah $0.884 > 0.6$.

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 3.8 Hasil *Average Variance Extracted*

	AVE
Kepemimpinan	0.528
Komitmen Organisasi	0.614
Lingkungan Kerja	0.545
Motivasi kerja	0.565

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- a) Variabel Kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai AVE disiplin kerja adalah $0.528 > 0.5$.
- b) Variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel, karena nilai AVE beban kerja adalah $0.614 > 0.5$.
- c) Variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah $0.545 > 0.5$.
- d) Variabel Motivasi kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kecerdasan emosional kerja adalah $0.565 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 3.9 *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi kerja
Kepemimpinan				
Komitmen Organisasi	0.636			
Lingkungan Kerja	0.830	0.756		
Motivasi kerja	0.979	0.615	0.752	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kepemimpinan terhadap komitmen nilai HTMT $0.636 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel lingkungan kerja terhadap komitmen nilai HTMT $0.756 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel motivasi terhadap komitmen nilai HTMT $0.615 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- d) Variabel kepemimpinan terhadap motivasi nilai HTMT $0.979 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- e) Variabel lingkungan kerja terhadap motivasi nilai HTMT $0.752 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model *Path Analysis* (Analisis Jalur) dengan bantuan SmartPLS versi 3. Pertimbangan peneliti dalam menggunakan PLS karena PLS dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi teori (*theoretical testing*) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (*eksploratori*) dan PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model analisis jalur semua variabel laten (variabel yang tidak dapat diketahui kuantitasnya secara langsung) dalam PLS terdiri dari 3 (tiga) set hubungan yaitu : *Inner model*, *Outer model I* dan *Weight relation* (Ghozali, 2008).

3.6.1. Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan smartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel . PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS

merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2008). Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu : (1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan-pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Path Estimate (Juliandi, 2018), (2) membuat diagram jalur. Menurut (Juliandi, 2018), hasil perancangan dari Inner Model dan Outer Model selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator, (3) konversi diagram jalur ke dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram jalur dikonversikan kedalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakan nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya, (4) pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

3.6.2. Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit

- a. Evaluasi model pengukuran refelksi (*Outer Model*) bertujuan untuk mengukur skor yang di nilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan convergent validity, discriminant validity dan composite reability model konstruk dimana harus di ukur lagi menggunakan Qsquare predictive

relevance untuk menilai seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya (Solimun, 2010).

- b. Evaluasi model pengukuran struktural (*Inner Model*) ditentukan berdasarkan nilai R-Square atau koefisien determinasi dari variabel laten. R-Square yang di peroleh merupakan nilai sebuah pekerjaannya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- c. Pengujian hipotesis, dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data bebas distribusi, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

3.6.4. Tahapan – Tahapan Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

- a. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (*Outer Model*) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*), b) Validitas diskriminan ; 2) Analisis model pengukuran (*Inner Model*) : a) R-square, b) F-square, c) Pengujian hipotesis, yakni pengaruh langsung (*direct effect*), d) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), Pengaruh total (*total effect*). Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (*Outer Model*) : a) Validitas dan reabilitas konstruk (*construct reliability and validity*), b) Validitas diskriminasi (*discriminant validity*) ; 2) Analisis model pengukuran (*Inner Model*) : a) R-square, b) F-square, c) pengujian hipotesis, d) Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018a).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Pada penelitian deskriptif kuantitatif kegiatan analisis data meliputi penyajian dan pengolahan data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Komitmen organisasi (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel intervening Studi Kasus Pada Karyawan Nutrifood Indonesia.

4.1.2. Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada 113 Karyawan Nutrifood Indonesia, dan yang terkumpul sebanyak 52 data responden, hal ini disebabkan oleh beberapa karyawan yang sedang dinas di luar kota dan beberapa karyawan lainnya yang tidak bisa diganggu karena kesibukan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan Pendidikan.

Tabel 4.1
Identitas Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	32	61%
2. Perempuan	20	39%
Usia		
1. 21 - 30 Tahun	2	3%
2. 31 – 40 Tahun	36	69%
3. > 40 Tahun	14	27%
Pendidikan		
1. SMA/SMK	2	3%
2. D3	11	23%
3. S1	39	74%
Masa Kerja		
1. 1-3 tahun	4	9%.
2. 4-6 tahun	28	53%
3. > 6 tahun	20	38%

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Dari tabel 4.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 61% hal ini dikarenakan Karyawan Nutrifood Indonesia.

Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia 31-40 tahun dengan presentase sebesar 69% hal ini sangat wajar mengingat bahwa rentang usia tersebut adalah usia dimana seseorang biasanya lebih banyak sudah menjadi pegawai tetap di Karyawan Nutrifood Indonesia.

Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 74% adalah Jenjang Pendidikan Strata 1 / S1 hal ini juga sesuai dengan besarnya presentase pendidikan dimana pendidikan strata 1 bekisar 39, menyusul jenjang D3 dengan pesentase 23%, hal ini dikarenakan banyak yang sudah menjadi pegawai di Karyawan Nutrifood Indonesia.

Masa kerja responden terbanyak sekitar 53 % adalah masa kerja 4-6 tahun hal ini juga sesuai dengan besar persentase masa kerja 4-6 berkisar 28, menyusul >6 tahun 38%, hal ini dikarenakan banyak yang sudah menjadi PNS di Karyawan Nutrifood Indonesia.

4.1.3. Deskripsi Variabel

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variable variable penelitian yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan kerja

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	10	19	24	46	12	23	4	8	2	4
2	Penerangan di luar lingkungan kerja sangat memadai	20	38	24	46	4	8	4	8	0	0
3	Penerangan di tempat parkir cukup baik	10	19	23	44	15	29	4	8	0	0
4	Lampu di ruang kerja bisa diatur sesuai kondisi saya saat bekerja	9	17	23	44	14	27	5	10	1	2
5	.Penerangan tidak terlalu terang sehingga tidak mengganggu saat saya sedang bekerja	10	19	26	50	12	23	4	8	0	0
6	Suasana ruangan kerja karyawan sangat tenang	18	35	23	44	8	15	2	4	1	2
7	Lingkungan bebas dari suara bising mesin	17	33	22	42	8	15	3	6	2	4
8	Ruangan kerja bebas dari suara kendaraan	21	40	25	48	2	4	2	4	2	4
9	Sesama karyawan saling menjaga ketenangan di ruangan kerja agar tidak terjadi kebisingan	18	35	22	42	8	15	4	8	0	0
10	Ruangan tempat saya bekerja kedap suara	20	38	20	38	8	15	3	6	1	2

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan, responden menjawab setuju sebesar 24 (46%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Penerangan di luar lingkungan kerja sangat memadai, responden menjawab setuju sebesar 24 (46%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Penerangan di tempat parkir cukup baik., responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Lampu di ruang kerja bisa diatur sesuai kondisi saya saat bekerja, responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Penerangan tidak terlalu terang sehingga tidak mengganggu saat saya sedang bekerja, responden menjawab setuju sebesar 26 (50%).
6. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Suasana ruangan kerja karyawan sangat tenang, responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Lingkungan bebas dari suara bising mesin, responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Ruangan kerja bebas dari suara kendaraan, responden menjawab setuju sebesar 25 (48%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Sesama karyawan saling menjaga ketenangan di ruangan kerja agar tidak terjadi kebisingan, responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).

10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Ruang tempat saya bekerja kedap suara, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).

Tabel 4.3
Tabulasi Jawaban Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
1	Kepemimpinan dalam organisasi ini bersifat tranformasional	24	46	21	40	3	6	3	6	1	2
2	Pemimpin dalam organisasi ini menjalankan peran sebagai koordinator, mengorganisir, dan memelihara efisiensi	12	23	20	38	17	33	3	6	0	0
3	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi	18	35	22	42	8	15	4	8	0	0
4	Pimpinan ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam menyampaikan pesan ke bawahannya mudah dimengerti	20	38	20	38	8	15	3	6	1	2
5	Pemimpin selalu berusaha berkomunikasi dengan bawahannya untuk mengetahui pekerjaan yang sudah selesai atau belum	16	31	25	48	8	15	1	2	2	4

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
6	Informasi yang disampaikan oleh atasan Anda tidak pernah bertentangan dengan informasi terdahulu	16	31	29	56	4	8	3	6	0	0
7	Pemimpin selalu memotivasi saya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	14	27	15	29	17	33	3	6	3	6
8	Pemimpin sering menetapkan serangkaian program kerja dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai program kerja tersebut	14	27	27	52	7	13	3	6	1	2
9	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan	10	19	26	50	12	23	4	8	0	0
10	Pimpinan mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik	18	35	23	44	8	15	2	4	1	2

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Kepemimpinan dalam organisasi ini bersifat transformasional, responden menjawab sangat setuju sebesar 24 (56%).

2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pemimpin dalam organisasi ini menjalankan peran sebagai koordinator, mengorganisir, dan memelihara efisiensi, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi, responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam menyampaikan pesan ke bawahannya mudah dimengerti, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pemimpin selalu berusaha berkomunikasi dengan bawahannya untuk mengetahui pekerjaan yang sudah selesai atau belum, responden menjawab setuju sebesar 25 (48%).
6. Hasil jawaban responden mengenai Informasi yang disampaikan oleh atasan Anda tidak pernah bertentangan dengan informasi terdahulu, responden menjawab setuju sebesar 29 (56%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pemimpin selalu memotivasi saya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, responden menjawab setuju sebesar 15 (29%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pemimpin sering menetapkan serangkaian program kerja dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai program kerja tersebut, responden menjawab setuju sebesar 27 (52%).

9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan, responden menjawab setuju sebesar 26 (50%).

10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
1	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	18	35	18	35	9	17	4	8	3	6
2	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.	13	25	24	46	10	19	4	8	1	2
3	Saya sadar bahwa saya bekerja karena tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas	14	27	18	35	11	21	7	13	2	4
4	Saya tetap bekerja dengan optimal meskipun tidak ada tambahan gaji (bonus)	20	38	22	42	5	10	5	10	0	0
5	Saya bekerja supaya dilihat baik oleh rekan kerja	13	25	22	42	12	23	2	4	3	6
6	Gaji bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja	13	25	19	37	14	27	5	10	1	2
7	Kondisi ruangan dan fasilitas yang memadai meningkatkan motivasi kerja	18	35	19	37	12	23	3	6	0	0
8	Saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	16	31	20	38	11	21	4	8	1	2
9	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	16	31	36	69	0	0	0	0	0	0
10	Saya mendapat jaminan kesehatan	18	35	18	35	9	17	4	8	3	6

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya., responden menjawab sangat setuju sebesar 18 (35%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan., saya akan membantunya, responden menjawab setuju sebesar 24 (46%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya sadar bahwa saya bekerja karena tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas, responden menjawab setuju sebesar 18 (35%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya tetap bekerja dengan optimal meskipun tidak ada tambahan gaji (bonus), responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya bekerja supaya dilihat baik oleh rekan kerja, responden menjawab setuju sebesar 22 (42%).
6. Hasil jawaban responden mengenai Gaji bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja, responden menjawab setuju sebesar 19 (37%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Kondisi ruangan dan fasilitas yang memadai meningkatkan motivasi kerja, responden menjawab setuju sebesar 19 (37%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).

9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, responden menjawab setuju sebesar 36 (69%).

10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mendapat jaminan kesehatan, responden menjawab setuju sebesar 18 (35%).

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Variabel Komitmen organisasi

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS	
1	Saya merasa bangga bekerja di PT. Nutrifood Indonesia	25	48	27	52	0	0	0	0	0	0
2	Saya merasa loyal terhadap PT. Nutrifood Indonesia	25	48	26	50	1	2	0	0	0	0
3	Banyak yang dapat saya peroleh setelah bergabung dengan PT. Nutrifood Indonesia	32	62	20	38	0	0	0	0	0	0
4	Saya sangat senang memilih PT. Nutrifood Indonesia sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung	23	44	28	54	1	2	0	0	0	0
5	Seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan -kebijakan PT. Nutrifood Indonesia mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan organisasi	31	60	20	38	1	2	0	0	0	0
6	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai PT. Nutrifood Indonesia	25	48	27	52	0	0	0	0	0	0
7	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	28	54	23	44	1	2	0	0	0	0

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS	
8	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	25	48	26	50	1	2	0	0	0	0
9	Seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan-kebijakan organisasi ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan PT. Nutrifood Indonesia	14	27	20	38	11	21	7	13	0	0
10	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan sekarang	31	60	20	38	1	2	0	0	0	0

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya merasa bangga bekerja di PT. Nutrifood Indonesia, responden menjawab sangat setuju sebesar 27 (52%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya merasa loyal terhadap PT. Nutrifood Indonesia, responden menjawab setuju sebesar 26(50%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Banyak yang dapat saya peroleh setelah bergabung dengan PT. Nutrifood Indonesia, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya sangat senang memilih PT. Nutrifood Indonesia sebagai tempat bekerja saya,

- dibandingkan dengan perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung, responden menjawab setuju sebesar 28 (54%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan -kebijakan PT. Nutrifood Indonesia mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan organisasi, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).
 6. Hasil jawaban responden mengenai Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai PT. Nutrifood Indonesia, responden menjawab setuju sebesar 27 (52%).
 7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang, responden menjawab setuju sebesar 23 (44%).
 8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, responden menjawab setuju sebesar 26 (50%).
 9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan-kebijakan organisasi ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan PT. Nutrifood Indonesia, responden menjawab setuju sebesar 20 (38%).
 10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan sekarang, responden menjawab sangat setuju sebesar 31 (60%).

4.1.4. Analisis Data

4.1.4.1. Outer Loading

1) *Construct Reliability and Validity*

Convergent Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. (Ghozali, 2015) Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Validitas Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,5. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Cross Loading

	Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi kerja
X1.1	0.418	0.186	0.766	0.461
X1.10	0.509	0.218	0.966	0.383
X1.2	0.378	0.137	0.797	0.330
X1.3	0.479	0.249	0.926	0.373
X1.4	0.510	0.248	0.956	0.401

	Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
X1.5	0.498	0.242	0.961	0.431
X1.6	0.482	0.225	0.957	0.360
X1.7	0.479	0.194	0.948	0.372
X1.8	0.496	0.191	0.951	0.396
X1.9	0.501	0.221	0.948	0.402
X2.1	0.904	0.426	0.550	0.297
X2.10	0.893	0.613	0.417	0.280
X2.2	0.910	0.420	0.512	0.297
X2.3	0.915	0.428	0.557	0.276
X2.4	0.915	0.429	0.485	0.285
X2.5	0.924	0.522	0.444	0.278
X2.6	0.948	0.582	0.430	0.247
X2.7	0.927	0.510	0.477	0.233
X2.8	0.932	0.496	0.488	0.257
X2.9	0.920	0.608	0.449	0.322
Y.1	0.736	0.820	0.215	0.261
Y.10	0.311	0.876	0.281	0.276
Y.2	0.647	0.918	0.143	0.306
Y.3	0.668	0.918	0.144	0.290
Y.4	0.263	0.853	0.227	0.247
Y.5	0.288	0.890	0.247	0.252
Y.6	0.285	0.881	0.234	0.250
Y.7	0.259	0.854	0.196	0.236
Y.8	0.312	0.898	0.254	0.244
Y.9	0.287	0.860	0.232	0.218
Z.1	0.323	0.266	0.446	0.925
Z.10	0.284	0.301	0.414	0.962
Z.2	0.263	0.238	0.376	0.918
Z.3	0.311	0.318	0.420	0.967
Z.4	0.320	0.310	0.438	0.950
Z.5	0.302	0.323	0.414	0.976
Z.6	0.296	0.297	0.412	0.973
Z.7	0.288	0.298	0.420	0.968
Z.8	0.272	0.291	0.395	0.972
Z.9	0.200	0.228	0.333	0.932

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan

nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

a) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.11 Hasil *Composite Reliability*

	Reliabilitas Komposit
Kepemimpinan	0.982
Komitmen Organisasi	0.971
Lingkungan Kerja	0.982
Motivasi kerja	0.990

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS 2022

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- e) Variabel kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* disiplin kerja adalah $0.982 > 0.6$.
- f) Variabel Komitmen organisasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepemimpinan adalah $0.971 > 0.6$.
- g) Variabel lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* komitmen organisasi adalah $0.982 > 0.6$.
- h) Variabel Motivasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* lingkungan kerja adalah $0.990 > 0.6$.

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.12 Hasil *Average Variance Extracted*

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepemimpinan	0.844
Komitmen Organisasi	0.770
Lingkungan Kerja	0.847
Motivasi kerja	0.911

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS 2022

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- e) Variabel Kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai AVE disiplin kerja adalah $0.844 > 0.5$.
- f) Variabel Komitmen organisasi adalah reliabel, karena nilai AVE kepemimpinan adalah $0.770 > 0.5$.
- g) Variabel Lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE komitmen organisasi adalah $0.847 > 0.5$.
- h) Variabel Motivasi adalah reliabel, karena nilai AVE lingkungan kerja adalah $0.911 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-

Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13 Discriminant Validity

	Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi kerja
Kepemimpinan				
Komitmen Organisasi	0.458			
Lingkungan Kerja	0.533	0.249		
Motivasi kerja	0.304	0.294	0.430	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS 2022

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotroit Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut :

- f) Variabel Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi nilai HTMT $0.458 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- g) Variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi nilai HTMT $0.249 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- h) Variabel Motivasi terhadap komitmen organisasi nilai HTMT $0.294 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- i) Variabel kepemimpinan terhadap Motivasi nilai HTMT $0.304 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- j) Variabel lingkungan kerja terhadap Motivasi nilai HTMT $0.430 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.1.4.1. Analisis Jalur (Path Analysis)

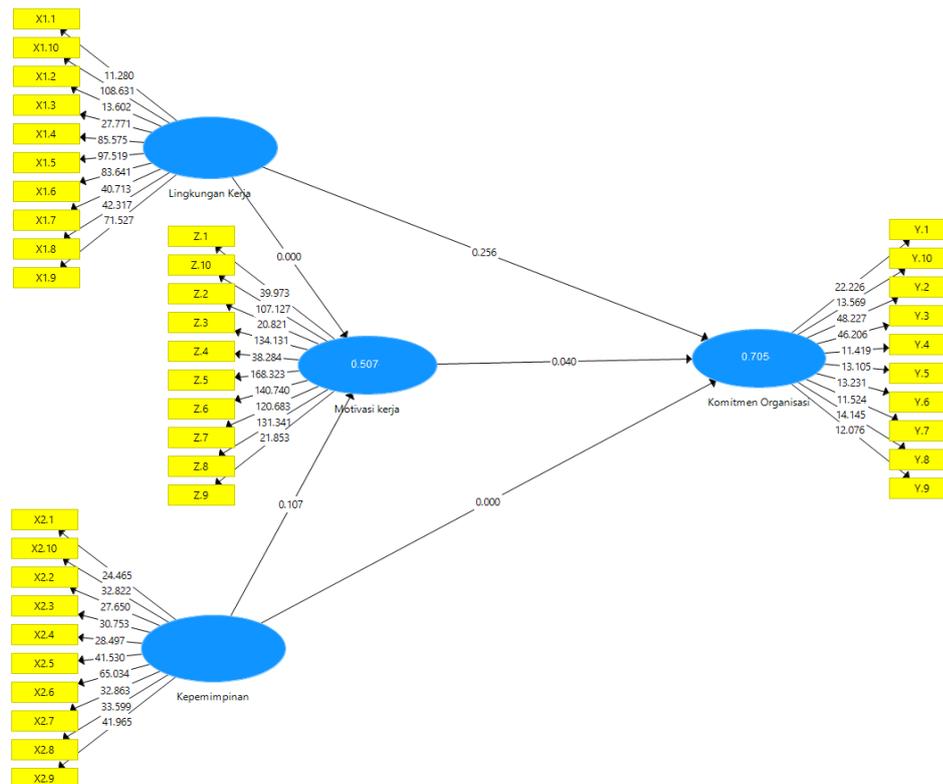
Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Pada penelitian ini ditetapkan level signifikansi sebesar 5%. Pengujian hipotesis didasarkan pada dasar pengambilan keputusan, dimana dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan antara *p-value* dengan *alpha* (tingkat kesalahan) sebesar 5% atau 0,05. Nilai *p-value* akan diperoleh dari output pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS.

4.2.2 Analisis Partial Least Square Ber-variabel Intervening

4.2.2.1 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

1) *Path Coefficient*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*



Gambar 4.1
Structural Model Analysis

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R² (adjusted) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai R² (adjusted) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai R² (adjusted) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.14 R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasi	0,744	0,705
Motivasi	0,519	0,507

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS 2022

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada komitmen organisasi adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.507. Artinya kemampuan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan Motivasi dalam menjelaskan komitmen organisasi adalah 50.7%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang). Sedangkan pengujian R-Square pada komitmen organisasi adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.705. Artinya variabel lingkungan kerja dan Motivasi terhadap komitmen organisasi dalam menjelaskan komitmen organisasi adalah 70.5%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang).

b) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15 F-Square

	Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi kerja
Kepemimpinan		0.366		0.011
Komitmen Organisasi				
Lingkungan Kerja		0.022		0.125
Motivasi kerja		0.046		

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS 2022

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi memiliki nilai $F^2 = 0.366$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi memiliki nilai $F^2 = 0.66$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai $F^2 = 0.022$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel motivasi terhadap Komitmen organisasi memiliki nilai $F^2 = 0.046$. Maka terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) *Dirrect Effect*

Tujuan analisi dirrect effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

Tabel 4.16 Direct Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	0.576	0.586	0.077	7.514	0.000
Kepemimpinan -> Motivasi kerja	0.210	0.110	0.068	6.673	0.000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.252	0.150	0.132	6.837	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi kerja	0.372	0.374	0.078	4.761	0.000
Motivasi kerja -> Komitmen Organisasi	0.193	0.193	0.094	2.057	0.040

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai

berikut :

- 1) Variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur 0.576 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 2) Variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi memiliki nilai koefisien jalur 0.210 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) Variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur 0.252 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 4) Variabel lingkungan kerja terhadap Motivasi memiliki nilai koefisien jalur 0.284 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 5) Variabel Motivasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur 0.372 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

d) *Indirect Effect*

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- 1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

Tabel 4.17 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Lingkungan kerja→ Motivasi →Komitmen organisasi	0.192	0.122	0.120	3.076	0.004
Kepemimpinan→ Motivasi →Komitmen organisasi	0.072	0.070	0.036	1.987	0.047

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS 2022

Kesimpulan nilai indirect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui Motivasi adalah 0.201 dengan P-Value $0.005 < 0.05$, maka Motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

- 2) Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui maka Motivasi adalah 0.180 dengan P-Value $0.031 < 0.05$, maka Motivasi memediasi pengaruh iklim kerja terhadap komitmen organisasi.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka para karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan merasa puas dengan apa yang telah mereka kerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan, artinya dengan adanya lingkungan kerja dapat memunculkan rasa komitmen organisasi terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen pegawai. Jika pegawai menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan komitmen terhadap organisasi semakin tinggi. (Suhardi & Syaifullah, 2017).

Hasil penelitian (Mujib & Indartono, 2012), (Kalsum, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan yang baik maka komitmen organisasi karyawan meningkat. Lebih lanjut hal tersebut dapat berakibat pada meningkatnya komitmen organisais. Strategi yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah kepemimpinan yang berlebihan adalah dengan melakukan konseling kepada atasan, strategi pembagian tugas kerja yang proporsional berdasarkan kemampuan pekerja satu sama lainnya.

Kepemimpinan merupakan cara atau sikap pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar dapat menghasilkan suatu tujuan dan membangun hubungan yang baik kepada bawahannya sehingga bawahannya tersebut merasa dirinya termasuk bagian penting dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian (Widodo, 2010), (Khair, 2018) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

4.2.3 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap maka Motivasi. Artinya semakin lingkungan

kerja yang baik perusahaan maka tingkat komitmen organisasi kerja karyawan semakin tinggi. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya Penerangan, Kebisingan, Suhu udara, Ruang Gerak Yang Diperlukan, Pewarnaan yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman (Schneider et al., 2013).

Dalam beberapa penelitian empiris sebelumnya mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja antara lain penelitian (Saripuddin, 2017), (Irianti & Utami, 2012), (Aruan & Fakhri, 2015), (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Peneliti-peneliti tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan organisasi terhadap motivasi kerja.

4.2.4. Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.287 dan P-Value 0.000 (<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi Karyawan Nutrifood Indonesia.

Menurut (Podsakoff et al., 2009) Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja dengan hal ini maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja memiliki dampak terhadap Komitmen Organisasi karyawan (Jufrizen Jufrizen et al., 2020) dan (Al-Mahasneh, 2015).

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja (Merentek et al., 2018), (Jufrizen Jufrizen et al., 2020) (Verianto, 2018), dan (Lestari et al., 2018)

1.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen organisasi

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa maka Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.262 dan P-Value 0.000 (<0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasi pegawai Karyawan Nutrifood Indonesia.

Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya karyawan dalam motivasi kerjanya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Dari uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak positif/negative. (Soetopo, 2012). Hasil penelitian (Jufrizen, 2015), (Pribady, 2018), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

4.3.6 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Komitmen organisasi Melalui Motivasi

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa maka Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh maka Motivasi adalah terdukung. Oleh sebab itu dalam pencapaian komitmen organisasi yang lebih baik diutamakan dalam peningkatan ataupun penerapan lingkungan kerja yang lebih baik harus diperantarai oleh maka Motivasi ialah suatu perihal yang diterapkan dalam suatu organisasi ataupun industri untuk membangun semangat kerja para karyawan dengan demikian para karyawan tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta bisa menggapai sasaran yang di idamkan oleh pihak organisasi atau industri. Suatu lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi dan membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan yang telah mereka selesaikan memiliki arti dan mereka memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tinggi akan memunculkan rasa puas terhadap diri pegawai dan mempunyai dampak pada perilaku motivasi, artinya apabila terdapat dorongan lingkungan kerja yang tinggi dan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya maka dapat memunculkan atau mendorong seseorang memiliki sikap motivasi.

Komitmen Organisasi pegawai akan meningkat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang tinggi dari pegawai atas pekerjaannya. Pegawai tentunya memiliki kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan - kepentingan yang harus dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individualnya dapat diwujudkan sehingga kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi. Oleh karena itu, organisasi penting untuk memperhatikan aspek

lingkungan kerja agar organisasi tidak kehilangan individu-individu yang berkualitas (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai adalah Motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan Komitmen Organisasi (Budiyanto & Oetomo, 2011).

4.3.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi Melalui Motivasi

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0.180 dan nilai P-Value yaitu 0.031 (< 0.05). Menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi terdukung. Oleh sebab itu dalam pencapaian komitmen organisasi yang lebih baik untuk mempertahankan atau semakin meningkatkan penerapan kepemimpinan yang lebih baik dan harus diperantarai oleh motivasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan di tempat kerja. Motivasi kerja yang positif, mendukung serta kondusif baik secara internal maupun eksternal akan mampu melingkungan kerja karyawan untuk bekerja dengan maksimal, serta dengan kuantitas dan kualitas yang positif. Sebaliknya Motivasi kerja yang kurang baik, tidak mendukung serta negatif akan mendorong sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan bekerja dengan tidak maksimal (Merentek et al., 2018).

Penelitian (Hui et al., 2000) menyimpulkan bahwa organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi *job description*, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki OCB. (Purba & Seniati, 2004) berpendapat bahwa manfaat dari OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. *Organizational citizenship behaviour* yang akhirnya akan mempengaruhi lingkungan kerja Komitmen Organisasi karyawan guna meningkatkan kualitas Komitmen Organisasi karyawan itu sendiri. Atasan harus dapat memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk para karyawannya (Merentek et al., 2018)

Dalam beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB : (Fatmawati, 2018), (Khaeruddin, 2020), dan (Organ et al., 2006). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan : (Chandrasari, 2017), (Jufrizen Jufrizen et al., 2020), dan (Pasaribu & Indrawati, 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara Motivasi kerja dengan Komitmen Organisasi karyawan. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan melalui OCB (Merentek et al., 2018)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi. Semakin baik Lingkungan kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan Komitmen organisasi.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat Kepemimpinan Pegawai maka semakin tinggi tingkat Komitmen organisasinya.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi. Semakin tinggi Motivasi terhadap semakin tinggi tingkat Komitmen organisasinya.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi. Semakin baik Lingkungan kerja yang tersedia maka meningkatkan Motivasi.
5. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi. Semakin tinggi tingkat Kepemimpinan maka semakin meningkatkan Motivasi.
6. Motivasi dapat memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi. Semakin tinggi Motivasi maka akan semakin tinggi tingkat

Komitmen organisasi.

7. Motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi. Semakin tinggi Motivasi maka akan semakin tinggi tingkat Komitmen organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Nutrifood Indonesia

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan Komitmen organisasi. Karena semakin meningkat Komitmen organisasi maka akan semakin baik pencapaian tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini dapat membantu Pegawai dalam mengenal dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen organisasi, sehingga Pegawai dapat melakukan antisipasi dan perbaikan dalam aspek personalnya. Sehingga faktor-faktor internal maupun eksternal yang telah dijelaskan pada penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi instansi.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi Komitmen organisasi, memperluas objek dan populasi

penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi.
3. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 52 responden dari keseluruhan pegawai Karyawan Nutrifood Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research* (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Al-Mahasneh, M. A. (2015). The impact of organizational citizenship behavior on job performance at Greater Amman municipality. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 108–118.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27(2), 141–162.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ilman*, 6(1), 26–41.
- Budiyanto, & Oetomo, H. W. (2011). The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 5(3), 277–285.
- Bunga, N. J. (2012). Pengaruh Locus Of Control, Gaya kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1), 1–8.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chandrasari, F. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kedisiplinan Yang Diperkuat Oleh Skills Terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 145–160.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Jogjakarta: Gre Publishing.
- Fahmi. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatmawati, K. M. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan*. Malang: Skripsi Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang.

- Fauzi, F., & Irvani, R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: 1st Published.
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada perawat ruangan instalasi rawai inap kelas I, II, III-A dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Ekonomi Bisnis*, 1(2), 1–15.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 2). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828.
- Irianti, M. T. F., & Utami, S. S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(1), 82–94.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Juliandi, A. (2018a). *Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS*. Batam.
- Juliandi, A. (2018b). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.

- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed.). Bandung: Alfabeta
- Khaeruddin. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Kusuma, L. S. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Bri Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Lila Bismala, Nel Arianty, T. F. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. . A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Merentek, G. C., Adolfini, & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2648–2657.
- Moeheriono. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mujib, M., & Indartono, S. (2012). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 51–62.
- Mukhtar, M., Ali, H., & Mardalena, M. (2016). *Efektifitas Pimpinan*. Sleman: Deepublish.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugroho, Y. A. (2018). *Kepemimpinan Untuk Mahasiswa Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- P. Robbin dan Stephen Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7785–7809.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual And Organizational Level Consequences Of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141.
- Pribady. N. A. (2018). *Desain dan Pengembangan Program Perencanaan karir Berbasis Kompetensi*. Jakarta: kencana.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Humaniora*, 8(3), 105–111. <https://doi.org/10.7454/mssh.v8i3.98>

- Rustini, N. K. A., & Suardikha, I. S. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran (studi empiris pada satuan kerja *Buletin Studi*
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Perspectives on organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Radika Aditam.
- Siagian Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Soekarso, S., & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan : Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Buku & Artikel Karya Iskandar Putong.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Solimun, S. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Kedelapan)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, & Syaifullah. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55–71.
- Sunyoto, & Danang. (2013). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisman, D. (2019). *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa*. Jawa Barat: Guepedia.

- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Suwanto, Priansyah, & Juni, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, S. (2019). *Pemimpinan Dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Umam. K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(3), 1–15.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayanti, R., & Farida, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 697–704. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.10>
- Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(5), 14–35.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda silang (X) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.

A. Profil Responden

2. Jenis Kelamin

- a. Pria
- b. Wanita

3. Usia

- a. <20 tahun
- b. 20-25 Tahun
- c. 26-30 Tahun
- d. 31-35
- d. >35 Tahun

4. Pendidikan terakhir

- a. <SMA
- b. Diploma
- c. S1
- d. S2
- e. S3

5. Pekerjaan

- a. Pegawai Swasta
- b. Pegawai Negeri Sipil
- c. Wirausaha

Pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dijawab dengan menggunakan skala.

Ketentuan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SkalaUkur				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Penerangan di luar lingkungan kerja sangat memadai					
3	Suasana ruangan kerja karyawan sangat tenang					
4	Ruangan kerja bebas dari suara kendaraan					
5	.Suhu yang nyaman di dalam ruangan					
6	Pentilasi udara yang baik					
7	Tempat kerja yang memadai					
8	Ruangan yang tidak berserakan					
9	Pemilihan warna dinding yang soft					
10	Alat kerja yang tidak mencolok warnanya					

Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kepemimpinan dalam organisasi ini bersifat tranformasional					
2	Pemimpin selalu berusaha berkomunikasi dengan bawahannya untuk mengetahui pekerjaan yang sudah selesai atau belum					
3	Informasi yang disampaikan oleh atasan Anda tidak pernah bertentangan dengan informasi terdahulu					
4	Pimpinan mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik					
5	Pemimpin dalam organisasi ini menjalankan peran sebagai koordinator, mengorganisir, dan memelihara efisiensi					
6	Pimpinan ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam menyampaikan pesan ke bawahannya mudah dimengerti					
7	Pemimpin selalu memotivasi saya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
8	Pemimpin sering menetapkan serangkaian program kerja dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai program kerja tersebut					
9	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan					
10	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					

Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Melakukan Pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab saya dengan baik					
2.	Banyak yang dapat saya peroleh setelah bergabung dengan PT. Nutrifood Indonesia					
3.	Banyak yang dapat saya peroleh setelah bergabung dengan PT. Nutrifood Indonesia					
4.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
5.	Seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan -kebijakan PT. Nutrifood Indonesia mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan organisasi					
6.	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai PT. Nutrifood Indonesia					
7.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
8.	Saya sangat senang memilih PT. Nutrifood Indonesia sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung					
9.	Sering kali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan-kebijakan organisasi ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan PT. Nutrifood Indonesia					
10	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan sekarang					

Variabel Motivasi

		SkalaUkur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tugas dan tanggung jawab yang dibeerikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.					
2.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.					
3	Saya sadar bahwa saya bekerja karena tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas					
4	Saya tetap bekerja dengan optimal meskipun tidak ada tambahan gaji (bonus)					
5	Saya bekerja supaya dilihat baik oleh rekan kerja					
6	Gaji bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja					
7	Kondisi ruangan dan fasilitas yang memadai meningkatkan motivasi kerja					
8	Saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
9	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
10	Saya mendapat jaminan kesehatan					

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

Outer Loading

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... Andrian.spism PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) 33

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
X1.1			0.747	
X1.10			0.972	
X1.2			0.781	
X1.3			0.933	
X1.4			0.959	
X1.5			0.965	
X1.6			0.963	
X1.7			0.947	
X1.8			0.952	
X1.9			0.952	
X2.1	0.901			
X2.10	0.895			

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**
[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Laten](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
[Residual](#) [Kriteria Seleksi Model](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... Andrian.spism PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) 33

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
X2.2	0.907			
X2.3	0.912			
X2.4	0.912			
X2.5	0.925			
X2.6	0.950			
X2.7	0.928			
X2.8	0.933			
X2.9	0.922			
Y.1		0.819		
Y.10		0.876		
Y.2		0.917		
Y.3		0.917		

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**
[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Validitas Diskriminan](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Laten](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
[Residual](#) [Kriteria Seleksi Model](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... Andrian.spism PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) 33

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
Y.4		0.854		
Y.5		0.891		
Y.6		0.882		
Y.7		0.855		
Y.8		0.899		
Y.9		0.860		
Z.1				0.922
Z.10				0.963
Z.2				0.916
Z.3				0.967
Z.4				0.949
Z.5				0.976

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... Andrian.spism PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) 33

Outer Loading

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
Y.8		0.899		
Y.9		0.860		
Z.1				0.922
Z.10				0.963
Z.2				0.916
Z.3				0.967
Z.4				0.949
Z.5				0.976
Z.6				0.974
Z.7				0.969
Z.8				0.973
Z.9				0.932

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Cross Loading

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... Andrian.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
X1.1	0.415	0.196	0.747	0.460
X1.10	0.509	0.218	0.972	0.382
X1.2	0.375	0.137	0.781	0.329
X1.3	0.478	0.249	0.933	0.374
X1.4	0.509	0.248	0.959	0.400
X1.5	0.497	0.242	0.965	0.431
X1.6	0.481	0.226	0.963	0.359
X1.7	0.476	0.194	0.947	0.371
X1.8	0.493	0.191	0.952	0.395
X1.9	0.500	0.221	0.952	0.401
X2.1	0.901	0.425	0.549	0.296
X2.10	0.895	0.612	0.419	0.279

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... Andrian.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
X2.10	0.895	0.612	0.419	0.279
X2.2	0.907	0.419	0.504	0.296
X2.3	0.912	0.427	0.555	0.275
X2.4	0.912	0.427	0.479	0.284
X2.5	0.925	0.521	0.444	0.277
X2.6	0.950	0.581	0.433	0.247
X2.7	0.928	0.509	0.480	0.234
X2.8	0.933	0.496	0.492	0.258
X2.9	0.922	0.607	0.451	0.322
Y.1	0.739	0.819	0.216	0.263
Y.10	0.314	0.876	0.285	0.276
Y.2	0.649	0.917	0.143	0.306

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... Andrian.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) 33

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
Y.3	0.670	0.917	0.145	0.290
Y.4	0.264	0.854	0.225	0.247
Y.5	0.292	0.891	0.250	0.252
Y.6	0.288	0.882	0.238	0.251
Y.7	0.261	0.855	0.195	0.238
Y.8	0.316	0.899	0.259	0.245
Y.9	0.291	0.860	0.237	0.219
Z.1	0.322	0.266	0.443	0.922
Z.10	0.283	0.301	0.411	0.963
Z.2	0.260	0.238	0.367	0.916
Z.3	0.310	0.318	0.416	0.967
Z.4	0.319	0.310	0.433	0.949

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**
[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Laten](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
[Residual](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... Andrian.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) 33

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
Y.8	0.316	0.899	0.259	0.245
Y.9	0.291	0.860	0.237	0.219
Z.1	0.322	0.266	0.443	0.922
Z.10	0.283	0.301	0.411	0.963
Z.2	0.260	0.238	0.367	0.916
Z.3	0.310	0.318	0.416	0.967
Z.4	0.319	0.310	0.433	0.949
Z.5	0.301	0.323	0.411	0.976
Z.6	0.296	0.297	0.409	0.974
Z.7	0.287	0.298	0.416	0.969
Z.8	0.272	0.291	0.392	0.973
Z.9	0.200	0.228	0.327	0.932

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**
[Koefisien Jalur](#) [R Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [f Square](#) [Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Outer Model](#)
[Outer Loading](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Outer Weight](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Variabel Laten](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Korelasi\)](#)
[Residual](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... *Andrian.splm PLS Algorithm (Menjalankan No. 2)

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker Cross Loadings Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
Kepemimpinan				
Komitmen Organisasi	0.458			
Lingkungan Kerja	0.533	0.249		
Motivasi kerja	0.304	0.294	0.430	

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Indikator

T. Ir

1 X1.1

2 X1.2

3 X1.3

4 X1.4

5 X1.5

6 X1.6

7 X1.7

8 X1.8

9 X1.9

1 X1.10

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... *Andrian.splm PLS Algorithm (Menjalankan No. 2)

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks Cronbach's Alpha rho_A Reliabilitas Komposit Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
Kepemimpinan	0.980	0.984	0.982	0.844
Komitmen Organisasi	0.971	1.031	0.971	0.770
Lingkungan Kerja	0.979	0.982	0.982	0.847
Motivasi kerja	0.989	0.991	0.990	0.911

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[f Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Indikator

T. Ir

1 X1.1

2 X1.2

3 X1.3

4 X1.4

5 X1.5

6 X1.6

7 X1.7

8 X1.8

9 X1.9

1 X1.10

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... *Andriansplzm PLS Algorithm (Menjalankan No. 2)

R Square

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

Matriks	R Square	Adjusted R Sq...
Komitmen Org...	0.744	0.705
Motivasi kerja	0.519	0.507

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[F Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Indikator

T. Ir

1 X1.1

2 X1.2

3 X1.3

4 X1.4

5 X1.5

6 X1.6

7 X1.7

8 X1.8

9 X1.9

1 X1.10

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi P... *Andriansplzm PLS Algorithm (Menjalankan No. 2)

f Square

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

Matriks	Kepemimpinan	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Motivasi kerja
Kepemimpinan		0.366		0.011
Komitmen Org...				
Lingkungan Ke...		0.022		0.125
Motivasi kerja		0.046		

Hasil Akhir
[Koefisien Jalur](#)
[Efek Tidak Langsung](#)
[Pengaruh Total](#)
[Outer Loading](#)
[Outer Weight](#)
[Variabel Laten](#)
[Residual](#)

Kriteria Kualitas
[R Square](#)
[F Square](#)
[Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#)
[Validitas Diskriminan](#)
[Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
[Fit Model](#)
[Kriteria Seleksi Model](#)

Hasil Sementara
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

Basis Data
[Pengaturan](#)
[Inner Model](#)
[Outer Model](#)
[Data Indikator \(Original\)](#)
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Indikator

T. Ir

1 X1.1

2 X1.2

3 X1.3

4 X1.4

5 X1.5

6 X1.6

7 X1.7

8 X1.8

9 X1.9

1 X1.10

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

*Andrian.sptsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 2) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	0.576	0.586	0.077	7.514	0.000
Kepemimpinan -> Motivasi kerja	0.210	0.110	0.068	6.673	0.000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.252	0.150	0.132	1.137	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi kerja	0.372	0.374	0.078	4.761	0.000
Motivasi kerja -> Komitmen Organisasi	0.193	0.193	0.094	2.057	0.040

Hasil Akhir

- [Koefisien Jalur](#)
- [Total Pengaruh Tidak Langsung](#)
- [Efek Tidak Langsung Spesifik](#)
- [Pengaruh Total](#)
- [Outer Loading](#)
- [Outer Weight](#)

Kriteria Kualitas

- [R Square](#)
- [Adjusted R Square](#)
- [f Square](#)
- [Rata-rata Varians Diekstrak \(AVE\)](#)
- [Reliabilitas Komposit](#)
- [rho_A](#)
- [Cronbach's Alpha](#)
- [Rasio Heterotrait-Monotrait \(HTMT\)](#)

Fit Model

- [SRMR](#)
- [d_ULS](#)
- [d_G](#)

Histogram

- [Histogram Koefisien Jalur](#)
- [Histogram efek tidak langsung](#)
- [Histogram Total Efek](#)

Basis Data

- [Pengaturan](#)
- [Inner Model](#)
- [Outer Model](#)
- [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace1

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

*Andrian.sptsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 2) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Kepemimpinan -> Motivasi kerja -> Komitmen Organisasi	0.192	0.022	0.020	3.076	0.004
Lingkungan Kerja -> Motivasi kerja -> Komitmen Organisasi	0.072	0.070	0.036	1.987	0.047

Hasil Akhir

- [Koefisien Jalur](#)
- [Total Pengaruh Tidak Langsung](#)
- [Efek Tidak Langsung Spesifik](#)
- [Pengaruh Total](#)
- [Outer Loading](#)
- [Outer Weight](#)

Kriteria Kualitas

- [R Square](#)
- [Adjusted R Square](#)
- [f Square](#)
- [Rata-rata Varians Diekstrak \(AVE\)](#)
- [Reliabilitas Komposit](#)
- [rho_A](#)
- [Cronbach's Alpha](#)
- [Rasio Heterotrait-Monotrait \(HTMT\)](#)

Fit Model

- [SRMR](#)
- [d_ULS](#)
- [d_G](#)

Histogram

- [Histogram Koefisien Jalur](#)
- [Histogram efek tidak langsung](#)
- [Histogram Total Efek](#)

Basis Data

- [Pengaturan](#)
- [Inner Model](#)
- [Outer Model](#)
- [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)