
EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND EDUCATION ON EMPLOYEE EFFECTIVE COMMITMENT (case study at Permata Ananda Autism Therapy Center, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta 55198)

Abd. Jalil

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : abdjilil348@gmail.com

Prayekti

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: prayekti@gmail.com

Kusuma Chandra Kirana

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: kusumachandrakirana@gmail.com

Abstrak

This study aims to find out if work motivation, work environment, and education affect the effective commitment of employees of Permata Ananda Autism Therapy Center. The population in this study used all employees of Permata Ananda Autism Therapy Center which numbered 45 employees. Sample withdrawal method is non probability sample with saturated sampling technique, data collection is done through questionnaires and get the results of 45 respondents as samples. The results in this study show that; (1) Work Motivation has no partial effect on employees' effective commitment, (2) Work Environment partially affects employees' effective commitment, (3) education partially affects employees' effective commitment, (4) Work Motivation, Work Environment, and Education affect simultaneously.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Education, and Employee Effective Commitment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pendidikan berpengaruh terhadap komitmen efektif karyawan Permata Ananda Autism Therapy Center. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai Permata Ananda Autism Therapy Center yang berjumlah 45 pegawai. Metode penarikan sampel adalah non probability sample dengan teknik sampling jenuh, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan mendapatkan hasil sebanyak 45 responden sebagai sampel. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen efektif karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen efektif karyawan, (3) Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap komitmen efektif karyawan, (4) Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan berpengaruh serentak.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Komitmen Efektif Karyawan

1. PENDAHULUAN

Komitmen efektif merupakan kondisi psikologis yang hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan individu yang efektif untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi atau perusahaan. Menurut Kartika, 2011 (Han et al., 2011) komitmen merupakan ikatan emosional yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu atas dedikasi dan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen dapat menunjukkan rasa memiliki dalam perusahaan dan keinginan untuk mencapai tujuan. Semakin tinggi komitmen afektif maka akan memiliki rasa senang sebagai bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk kemajuan organisasi, maka karyawan akan menunjukkan hal positif bagi organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosional, peristiwa-peristiwa baru, yang dapat dipengaruhi oleh perilaku. Menurut (Harahap & Khair, 2019) Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, tuntutan perkembangan organisasi, pemimpin dan kepemimpinannya, dorongan atau bimbingan, dan kompensasi. Faktor Intern yaitu: pembawaan individu, pengalaman masa lampau, tingkat pendidikan, harapan dimasa depan.

Mangkunegara (dalam Nuryasin et al., 2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja dan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas kerja dari seseorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins dan Coulter (dalam Pelatihan et al., 2017) Lingkungan kerja didefinisikan oleh sebagai lingkungan yang merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut, dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Nitisemito (Liulil Chotifatun Nisya' dan Bambang Swasto Sunuharyo, 2018) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.

Suatu perusahaan untuk mencapai suatu kinerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Husaini Usman (Putra, 2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu setiap karyawan harus memiliki kelebihan masing-masing disetiap bidangnya sebelum karyawan tersebut direkrut maka perusahaan akan melakukan analisis terhadap latar belakang pendidikan calon karyawan

supaya karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dia miliki, dengan demikian karyawan akan mampu memberikan kinerja dengan baik bagi perusahaan.

Pendidikan memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan kejayaan suatu bangsa yang merupakan sarana dalam membangun watak dan karakter bangsa. Bangsa yang cerdas akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pembangunan dan perkembangan negara. Menurut Edy Sutrisno (2011:65) (Hendriani et al., 2013) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Menurut Robbins and judge (Andjarwati, 2015) Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Ada beberapa manfaat dari ada motivasi yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan mengefektifkan pengadaan karyawan.

Motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu kekuatan untuk dorongan semangat bekerja bagi seorang karyawan yang berada pada suatu perusahaan. Pemberian motivasi ini diharapkan mampu untuk setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk

mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja karyawan sudah banyak dilakukan supaya bisa mengidentifikasi sebab-sebab yang mengakibatkan seorang karyawan mampu memotivasi dirinya dalam meningkatkan kinerjanya dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Penelitian Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, 2013 , mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada sekitar lingkungan para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Lingkungan kerja memiliki manfaat bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa lebih nyaman untuk bekerja, kenyamanan dan kebahagiaan akan mampu untuk menghasilkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan kebahagiaan akan menumbuhkan suatu kreativitas yang ada pada karyawan tersebut.

Penelitian Subagyo, 2014 (mangkunegara, 2018) yang dilakukan pada dosen perguruan tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dalam menjalankan suatu pekerjaan sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui keadaan lokasi ataupun lingkungan kerja supaya memeberika rasa aman dan nyaman ketika bekerja diperusahaan.

Menurut Hamzah, 2007 (Subagyo, 2014) menyatakan

Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen dari dalam organisasi dan dari luar organisasi yang mempengaruhi organisasi dan merupakan komponen yang dapat dikendalikan (*controllable factor*) dan sebagai komponen yang tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable factor*).

2.3 Pendidikan

Pendidikan adalah bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dipisahkan. Pendidikan merupakan kebutuhan yang selalu menjadi tema utama di sepanjang sejarah manusia, dulu, sekarang, dan di masa yang akan datang. Semakin berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi, semakin terasa kebutuhan terhadap pendidikan. Kebutuhan terhadap pendidikan disadari dapat meningkatkan kualitas kehidupan manusia yang lebih baik dan menjadi alternatif untuk menemukan hakikat dan martabat kemanusiaan.

Menurut Yi-Ching Chen, 2012 (Hutagalung & Perdhana, 2016) menyatakan pendidikan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi *attitudinal commitment* dibandingkan dengan *behavioural commitment*, yang dimana *attitudinal commitment* dalam hal ini diartikan sebagai komitmen yang menggambarkan dari segi dimensi afektif.

Pada dasarnya ilmu pengetahuan akan selalu berkembang seiring perkembangannya zaman dan terkait dengan alat atau prosedur baru serta pekerjaan baru yang selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan harus mengikuti arus dari perkembangan zaman dan walaupun pengalaman itu hal penting tetapi perusahaan akan lebih mengutamakan pendidikan dari

karyawannya kaerena ini memang salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan pada perusahaan agar mampu meningkatkan kualitas dari perusahaan atau organisasi tersebut. Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara 2007 (Pentana & Ardiani, 2016) pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja, 2002 (Pentana & Ardiani, 2016) menyatakan bahwa pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil akhir dari penelitian ini mengenai hubungan sebab akibat. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Pada penelitian ini mempunyai populasi berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yang dimana, penggunaan teknik ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit maka akan dijadikan sebagai sampel penelitian dikarenakan jumlah sampel yang digunakan sesuai dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 45 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Uji Deskriptif

1) Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6

Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pertanyaan	Mean
X1.1	3.40
X1.2	3.18
X1.3	3.73
X1.4	3.89
X1.5	2.98
X1.6	4.02

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terjadi pada pertanyaan X1.6 dengan nilai mean 4,02

dan penilaian terendah terjadi pada pertanyaan X1.1 dengan nilai mean 3.40.

2) Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7

Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	Mean
X1.1	3.69
X1.2	3.69
X1.3	3.40
X1.4	3.27
X1.5	3.80
X1.6	4.02

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terjadi pada pertanyaan X1.6 dengan nilai mean 4,02

dan penilaian terendah terjadi pada pertanyaan X1.1 dengan nilai mean 3.69.

3) Deskriptif Variabel Pendidikan

Tabel 4.8
Deskriptif Variabel Pendidikan (X3)

Pertanyaan	Mean
X1.1	3.60
X1.2	3.82
X1.3	3.11
X1.4	3.84
X1.5	3.76
X1.6	3.84

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terjadi pada pertanyaan X1.6 dengan nilai mean 3,84

dan penilaian terendah terjadi pada pertanyaan X1.1 dengan nilai mean 3.60.

4) Deskriptif Variabel Komitmen

Tabel 4.9
Deskriptif Variabel Komitmen (Y)

Pertanyaan	Mean
Y1.1	3.24
Y1.2	3.00
Y1.3	4.09
Y1.4	4.22
Y1.5	3.58
Y1.6	4.02

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terjadi pada pertanyaan Y1.6 dengan nilai mean 4,02 dan penilaian terendah terjadi pada pertanyaan Y1.1 dengan nilai mean 3.24.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dalam model regresi residual memiliki distribusi yang normal, uji simultan dan parsial membutuhkan data dengan distribusi yang normal dan jika asumsi ini tidak terpenuhi maka uji statistik menjadi

tidak valid. Uji yang digunakan adalah kolmogorov-smirnov dengan nilai signifikansi adalah 5% atau 0,05. Apabila hasil uji statistik lebih atau sama dengan 0,05 maka dikatakan bahwa distribusi normal, sebaliknya jika hasil uji statistik dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut adalah tidak berdistribusi normal. Berikut adalah tabel dari hasil olah data kuesioner pada uji statistik :

Tabel 4.10
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.67485537	
Most Extreme Differences	Absolute	.111	
	Positive	.103	
	Negative	-.111	
Test Statistic		.111	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.178
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.168
		Upper Bound	.188
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 dimana lebih dari nilai α atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut adalah berdistribusi normal dan dinyatakan valid.

2) Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen, model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antar

variabel independen, dan jika hasil uji adalah ada korelasi antar variabel independen maka terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil nilai tolerance dan lawannya yakni *Variance Inflation Factor (VIF)*. Untuk mengetahui hal tersebut apabila nilai Tolerance lebih dari atau sama dengan 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 maka dapat menunjukkan antara variabel independen terjadi multikolinearitas, berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	0.682	1.467	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.445	2.249	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pendidikan (X3)	0.598	1.672	Tidak Terjadi Multikolinearitas

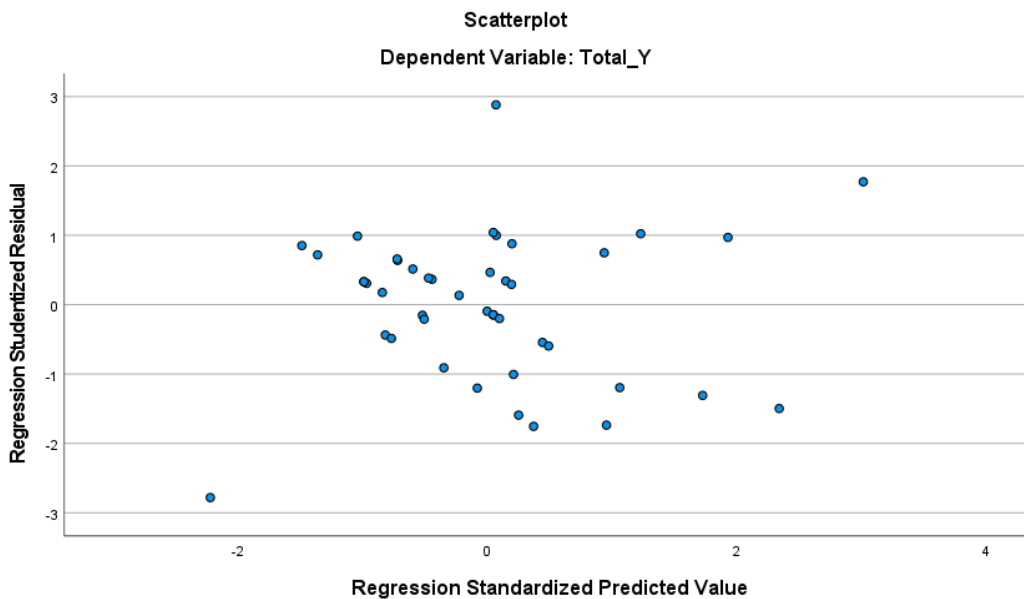
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 , diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,682 dan VIF 1,467, variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,445 dan VIF 2,249, dan variabel pendidikan memiliki nilai tolerance sebesar 0,598 dan VIF 1,672. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance > 0,1.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidak samaan varians dan residual dalam model regresi yang digunakan. Asumsi pada uji heteroskedastisitas adalah apabila variasi dari faktor-faktor pengganggu selama sama pada data yang di amati dengan data pengamatan lainnya, jika hal tersebut terpenuhi maka variasi pengganggu di kelompok data tersebut bersifat homoskedastik, dan jika sebaliknya maka bersifat heteroskedastik.

Gambar 4.12
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pada pengujian penelitian ini tidak terkena heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Regresi Berganda

Tabel 4.13
Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.242	2.546		2.452	.019
	Total_X1	.086	.117	.096	.730	.469
	Total_X2	.431	.157	.447	2.750	.009
	Total_X3	.212	.103	.291	2.072	.045

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pendidikan terhadap Komitmen Efektif. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 21.0 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,096 X1 + 0,447 X2 + 0,291 X3$$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut :

1. Nilai Koefisien Motivasi Kerja (β_1) = 0,096 berarti setiap penambahan atau pengurangan (1) sekor motivasi kerja

bisa mempengaruhi komitmen efektif sebesar 0,096.

2. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (β_2) = 0,447 berarti setiap penambahan atau pengurangan (1) sekor lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,447.
3. Nilai Koefisien Stres Kerja (β_3) = 0,291 dan nilai stres kerja berarti bahwa setiap penambahan atau pengurangan (1) sekor bisa mempengaruhi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,291.

2) Uji t

Tabel 4.14
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.242	2.546		2.452	.019
	Total_X1	.086	.117	.096	.730	.469
	Total_X2	.431	.157	.447	2.750	.009
	Total_X3	.212	.103	.291	2.072	.045

Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama pada peneelitan ini adalah :

H1: Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Efektif Karyawan.

H0: Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Efektif Karyawan.

Dasar Komitmen Efektif karyawan yang digunakan yaitu :

- H1 ditolak, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- H0 diterima, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ table}$.

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai tidak signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar $0,469 > 0,05$ dan $t \text{ hitung}$ pada tabel hasil Uji t coefficients sebesar $0,730 < 1,684$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara persial terhadap Komitmen Efektif Karyawan.

Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Efektif.
- H0: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Efektif.

Dasar kinerja karyawan yang digunakan yaitu :

- H2 ditolak, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- H0 diterima, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ table}$.

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,09 < 0,05$ dan $t \text{ hitung}$

pada tabel hasil Uji t coefficients sebesar $2,750 > 1,684$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen efektif Karyawan.

Uji Hipotesis III

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

- H3: Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Efektif.
- H0: Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Efektif.

Dasar kinerja karyawan yang digunakan yaitu

- H3 ditolak, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.
- H0 diterima, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai signifikansi variabel Stres Kerja sebesar $0,045 < 0,05$ dan $t \text{ hitung}$ pada tabel hasil Uji t coefficients sebesar $2,072 > 1,684$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Efektif Karyawan.

3) Uji F

Tabel 4.15

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	132.485	3	44.162	14.670	.000 ^b
Residual	123.426	41	3.010		
Total	255.911	44			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Hipotesis IV

- H4: Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Efektif.
- H0: Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Pendidikan tidak berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen efektif.

Dasar kinerja karyawan yang digunakan yaitu :

- H4 ditolak, jika nilai signifikansi < 0,05 atau Fhitung > Ftabel

- H0 diterima, jika nilai signifikansi > 0,05 atau Fhitung < Ftabel

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung pada tabel hasil Uji F coefficients sebesar 14,670 > 2,76. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak, yang berarti bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.16

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.482	1.735

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,518 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan Pendidikan mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Komitmen Efektif sebesar 51,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada guru-guru smp pengudi luhur yang digunakan sebagai sampel penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,469 > 0,05$ dengan demikian Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Komitmen efektif karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif Karyawan. Karena motivasi kerja belum mampu memberikan dampak yang signifikan terkait dengan kemajuan yayasan tersebut.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,09 < 0,05$ dengan demikian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen efektif karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Efektif Karyawan. Karena Lingkungan kerja mampu memberikan dampak yang signifikan terkait dengan kenyamanan tempat kerja dan keamanan kerja yang ada pada Yayasan tersebut.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan

statistik uji parsial, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ dengan demikian Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen efektif karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Efektif Karyawan. Karena Pendidikan mampu memberikan dampak yang signifikan terkait kemajuan Yayasan.

- d. Berdasarkan hasil perhitungan Uji Simultan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Efektif pada Yayasan Pusat Terapi Autisme Permata Ananda. Diketahui berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung pada tabel hasil Uji F coefficients sebesar $14,670 < 2,76$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak, yang berarti bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen efektif. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 14,670 lebih besar dari F tabel yaitu 2,76 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan, dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen efektif Karyawan. Karena tingkat komitmen suatu karyawan dapat dilihat dari loyalitas seorang karyawan terhadap Yayasan, bagaimana seorang karyawan mampu memberikan sesuatu yang terbaik bagi Yayasan tersebut.

5.2 Saran

a. Saran bagi Yayasan

- 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen efektif, maka yayasan harus meningkatkan lingkungan kerja dengan cara memberikan fasilitas yang baik, ruang kerja yang nyaman dan aman maka hal tersebut akan meningkatkan kualitas kerja dan komitmen efektif karyawan pada yayasan terapi autisme permata ananda dan beberapa indikator yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan pada yayasan. Semakin baik dan layak nya lingkungan kerja pada yayasan maka akan semakin bagus untuk meningkatkan komitmen efektif bagi seorang karyawan.
- 2) Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen efektif, maka yayasan harus meningkatkan kualitas pendidikan karyawan supaya mampu memberikan kualitas dan kuantitasnya dalam bekerja pada yayasan oleh karena itu semakin baiknya pendidikan seorang karyawan maka akan memberikan dampak yang positif untuk meningkatkan komitmen efektif seorang karyawan pada yayasan tersebut.
- 3) Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen efektif pada karyawan, kenapa demikian karena dari yayasan kurang memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga mengakibatkan tidak adanya pengaruh komitmen karyawan terhadap yayasan tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut maka yayasan harus memberikan motivasi terhadap

karyawan supaya lebih semangat dan berkembang untuk kemajuan yayasan. Semakin meningkatnya motivasi kerja maka akan semakin meningkat pula komitmen efektif seorang karyawan.

Dilihat dari jawaban responden yang masih memberikan angka yang kurang memuaskan, peneliti berharap pihak yayasan bisa memperbaiki terkait hal tersebut, karena jawaban dari responden akan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, signifikan ataupun tidaknya itu tergantung dari jawaban responden yang pada yayasan.

b. Bagi peneliti

Terkait dengan variabel yang tidak signifikan disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk tidak melakukan penelitian dengan variabel tersebut, alangkah lebih baiknya menggunakan variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan yang lebih besar supaya mempermudah disaat melakukan penelitian terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45--54.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–14.
- Liulil Chotifatun Nisya' dan Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(1), 145–152.
- mangkunegara. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Malang, U. B. (2016). *terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 41(1), 16–24.
- Pelatihan, D. A. N., Kinerja, T., & Naa, A. (2017). *Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*. 2(02), 167–176.
- Pentana, S., & Ardiani, W. (2016). Dampak Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Komputer (JURIKOM)*, 3(5), 3. <https://www.ejurnal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/jurikom/article/view/67>
- Putra, S. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.