

**EFEK MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA ANALISIS LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN
DARUSSALAM KOPOSARI CILEUNGSI KABUPATEN BOGOR**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AS A MEDIATION IN THE ANALYSIS OF THE
WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARDS
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DARUSSALAM
KOPOSARI FOUNDATION CILEUNGSI BOGOR DISTRICT***

Hilal Handaya¹, Sri Lestari Prasilowati², Maskuri³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Ipwija

E-mail: handaya27@gmail.com¹, srilestari.prasilowati@gmail.com²,

maskuri.2412@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of motivation as a mediator in the analysis of the work environment and organizational commitment on employee performance at Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi, Kabupaten Bogor, and to effectively utilize the potential of its human resources. The study includes 88 respondents. The research framework, objectives, conceptual framework, and hypotheses serve as the basis for the theoretical conceptualization of the study indicators. The research employs a quantitative approach and utilizes path analysis as the research method. All statement items for each research variable are validated as valid through validity testing, and the questionnaire is found to be a reliable instrument for measuring each research variable due to its validity and reliability. Data is processed using SPSS. The findings of the study indicate that 1) There is a direct effect of the work environment on motivation, 2) There is no direct effect of organizational commitment on motivation, 3) There is a direct effect of the work environment on performance, 4) There is no direct effect of organizational commitment on performance, 5) There is a direct effect of motivation on performance, 6) The work environment influences performance through motivation, 7) Organizational commitment does not indirectly affect performance through motivation.

Keywords: *Work Environment, Organizational Commitment, Work Motivation, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek motivasi sebagai mediasi pada analisis lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi kabupaten Bogor dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Ada 88 responden dalam penelitian ini. Rumusan, tujuan, kerangka konseptual, dan hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk konseptualisasi teoritis dari indikator penelitian. jenis dalam penelitian dalam penelitian ini pendekatan secara kuantitatif. Dan metode penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Semua item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel tersebut. Semua item pernyataan dinyatakan valid untuk setiap variabel penelitian melalui uji reliabilitas. kuesioner merupakan instrumen yang andal untuk mengukur setiap variabel penelitian karena validitas dan ketergantungannya. Data diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh lingkungan secara langsung terhadap motivasi, 2) Tidak ada pengaruh komitmen organisasi secara langsung terhadap motivasi, 3) Ada pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja, 4) Tidak ada pengaruh komitmen secara langsung pada kinerja, 5) Ada pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja, 6) Melalui motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh 7) Komitmen secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini setiap perusahaan atau organisasi memiliki kompetitor maka tenaga kerja yang profesional serta bermutu sebagai sumber daya utama untuk suatu perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia berupa suatu faktor pokok guna menunjang kesuksesan organisasi, sebab hampir semua aktivitasnya dilaksanakan secara individu. Maka perusahaan atau organisasi harus bisa mengembangkan keterampilan dari keahlian yang dimiliki pegawai.

Sumber daya manusia merupakan suatu fungsi utama guna meraih kesuksesan suatu instansi. Unggulnya teknologi yang ada di zaman digital ini bukanlah suatu modal keberhasilan sebuah instansi melainkan berupa keahlian individu yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga diharapkan dapat teraiknya visi dan misi suatu instansi.

Permasalahan sumber daya manusia merupakan persaingan pada manajemen karena kesuksesan suatu instansi berkaitan pada mutu pekerjaannya. Jika seseorang dalam perusahaan ialah pekerja bisa berperan dengan maksimal maka hal itu bisa menaikkan kinerja pekerjaannya. Peningkatan teknologi serta wawasan yang pesat memaksa perusahaan atau organisasi supaya dapat menyelaraskan berbagai keadaan dan suasana. Kinerja merupakan hasil kerja dengan kuantitas serta mutu yang diraih pegawai guna melaksanakan peran dan kewajiban serta tanggung jawab seorang karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu peran dari keahlian dan motivasi. Kinerja berupa sikap yang ditunjukkan tiap individu menjadi sebuah prestasi yang diperoleh pekerja selaras pada peran dalam perusahaan atau instansi

tersebut. Kinerja merupakan penetapan dengan periodik efektivitas organisasi, cakupan kelompok serta pekerjaannya memiliki target serta syarat yang sudah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor motivasi (Mangkunegara, 2017), yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja dan mencapai potensi kerja secara maksimal. Pernyataan tersebut juga didukung oleh peneliti (Inoprasetyo & Nurhasanah, 2021) membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana objek penelitian ini dilakukan pada karyawan Verbasar Perum Peruri Karawang dengan nilai indikator tertinggi pada menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Namun ada penelitian yang hasilnya berbeda yang dilakukan oleh (Aryani & Devi, 2018) yang menyebutkan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja dimana penelitian ini dilakukan Sekretariat daerah kabupaten Magelang. Berdasarkan hasil responden tersebut menunjukkan pekerjaan di Sekretariat Daerah kurang mendukung kelancaran karir dan prestasi kerja yang telah dilakukan belum mendapat penghargaan yang layak dari pihak instansi yang mengakibatkan motivasi pegawai menurun di Sekretariat daerah kabupaten Magelang sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang

dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021) dari populasi 120 orang dilakukan pada PT. Bank Sumut Medan menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bukti tersebut dapat terlihat dari adanya lingkungan kerja yang baik, tata ruang kerja yang baik, pencahayaan dan keamanan yang baik. Namun ada penelitian yang menyatakan hasil berbeda (Quinta & Bernarto, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja, turunya kinerja pada penelitian ini karena karyawan mengabaikan pentingnya lingkungan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Sikap atau perilaku individu terhadap loyalitas dan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. Seseorang dapat melihat mereka memiliki eksekusi elit dengan melihat hal-hal seperti kepercayaan dan pengakuan, kewajiban yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai. keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan keinginan yang kuat untuk bekerja bagi organisasi dedikasi kepada perusahaan atau organisasi, bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam instansi untuk mencapai visi, misi dan tujuan, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan pekerjaan dan instansinya dengan alasan apapun.

Performa pegawai tergantung pada komitmen organisasi. Seseorang dapat mengantisipasi bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi akan

melakukan yang terbaik. Seseorang harus berkomitmen sebelum bergabung dengan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Kinerja karyawan diantisipasi untuk meningkat sebagai hasil dari komitmen. Penelitian (Darmawan, 2019) menyatakan bahwa secara parsial komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu, artinya semakain baik komitmen organisasi seseorang dalam organisasi maka meningkat pula kinerja seseorang tersebut didalam organisasinya. Ada hasil lain terkait komitmen terhadap kinerja penelitian yang dilakukan oleh (Hariyanti & Nurita, 2018), penelitiannya yang dilakukan pada kinerja auditor kantor akuntan publik di daerah istimewa Yogyakarta menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. dalam pembahasan disebutkan auditor hanya menjaga profesionalitas dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan dan komitmen organisasi bukan sepenuhnya dan menjadi bagian mereka.

Untuk penelitian peneliti sudah memilih objek penelitian yaitu di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi kabupaten Bogor Jawa Barat. Yayasan ini merupakan Pondok Pesantren, dimana Pesantren Darussalam Koposari Cileungsi adalah sekolah yang memadukan antara sekolah umum (SMP&SMA Plus) dengan pendidikan pondok pesantren (Pondok Pesantren yang berbasis Modern tanpa meninggalkan jejak Salafi.). Tidak hanya ilmu agama yang diajarkan di Pondok Pesantren Darussalam Koposari ini, namun pengetahuan umum pun diajarkan disini. Ada pula beberapa Program Ekstrakurikuler Unggulan diantaranya yaitu Program Tahfizhul Qur'an, Bela diri Merpati Putih, Bahasa

Arab & Bahasa Inggris, Hadroh, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan observasi bahwa yayasan ini memiliki 89 pengurus dan hampir dihuni 500 anak didik dan untuk mengurus dan menjalankan kegiatan operasional. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan maka dapat ditemukan fenomena-fenomena masalah yang terjadi pada Yayasan ini. Masalah yang terdapat pada Yayasan ini yakni kinerja karyawan yang menurun akibat dari lingkungan kerja yang kurang baik. Maka dari hasil telah diamati bahwa kinerja pegawai jika dilihat ada pengaruh lingkungan kerja, dimana pondok pesantren ini masih beroperasi atau adanya kegiatan di malam hari, namun faktanya jika malam hari lampu atau pencahayaan di dalam lingkungan pondok pesantren masih kurang sehingga kegiatan yang diadakan dalam pesantren kurang nyaman saat dilaksanakan di malam hari.

Setelah melihat ruangan dalam pesantren dan lingkungan sekitar masih ditemukan area ruang kelas sementara tanpa dinding, dan fasilitas-fasilitas dalam pengajaran masih kurang seperti kurangnya komputer, meja kerja dan kursi. Dan untuk hubungan sesama karyawan terkadang komunikasi tidak terjalin dengan baik sehingga berdampak

pada kinerja karyawan tersebut dan rasa tanggung jawab yang masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti saat mengajar terkadang kurang semangat dalam memberikan materi pelajaran. Semua itu merupakan dampak dari lingkungan kerja yang kurang baik yang berada di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi yang bisa berdampak pada penurunan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Dalam Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi masih ditemukan masalah penurunan kinerja karyawan terkait komitmen kerja. Seperti para karyawan yang harus memakai pakaian kerja yang sudah ditentukan misal menggunakan pakaian batik namun tidak memakai batik, security tidak memakai pakaian apa yang sudah ditentukan yayasan artinya karyawan tersebut telah melanggar komitmen yang mengakibatkan penurunan kinerja. masih ditemukan keterlambatan masuk jam kerja dan jam belum waktunya pulang kerja tetapi karyawan sudah pulang. Dan saat jam kerja para banyak yang jarang terlihat di lokasi kerja. Artinya fenomena kinerja yang menurut diakibatkan oleh komitmen organisasi yang menurun.

Tabel 1. keterlambatan

Periode Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan
Januari	89 Orang	2
Februari	89 Orang	1
Maret	89 Orang	0
April	89 Orang	2
Mei	89 Orang	5
Juni	89 Orang	2
Juli	89 Orang	2
Agustus	89 Orang	3
September	89 Orang	5
Oktober	89 Orang	2
November	89 Orang	7

Desember	89 Orang	10
----------	----------	----

Berdasarkan tabel diatas menunjukan masih ditemukannya karyawan yang tidak komitmen terhadap organisasi atau Yayasan tersebut. hal-hal yang sifatnya kesalahan kecil masih diabaikan seperti keterlambatan artinya karyawan tidak bisa menghargai waktu jam kerja yang ada sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang berada di Yayasan tersebut.

Dan masih masih ditemukannya karyawan yang tidak loyalitas terhadap Yayasan ini. Artinya karyawan masih perhitungan dalam setiap melakukan

pekerjaannya. Dari uraian tersebut bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan meningkat dan begitu pun sebaliknya. Terkait kenapa karyawan kenapa tidak melaksanakan komitmen organisasi dengan baik pasti ada alasannya, untuk itu peneliti ingin menggali lebih dalam lagi terkait pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Tabel 2. Laporan Kinerja Karyawan

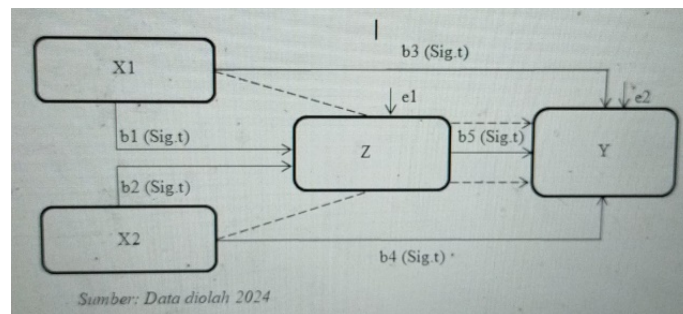
Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi 2023			
No	Aspek	Taget	Realisasi
1	Kualitas	100%	80%
2	Kuantitas	100%	83%
3	Waktu	100%	75%
4	Tanggung Jawab	100%	80%

Berdasarkan tabel diatas terkait laporan kinerja tahun 2022 menunjukan karyawan pada Yayasan tersebut belum bisa bekerja secara maksimal, ini terbukti dengan hasil laporan kinerja berdasarkan aspek kualitas dan tanggung jawab reliasasi mendapat nilai 80% masih kurang 20% lagi dari target artinya masih belum maksimal kinerja yang ada, untuk aspek kuantitias mendapat 83% dengan target 100% artinya ini juga masih belum bisa mencapai sasaran dan untuk aspek waktu 75% kurang 25% dari target artinya banyak karyawan yang

tidak memaksimalkan waktu kerja yang ada dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan persoalan dan permasalahan sebagaimana di atas disebutkan maka peneliti mengambil judul penelitian: “Efek Motivasi Memediasi Pada Analisis Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi Kabupaten Bogor”.

METODE



Gambar 1. Desain Penelitian

Dari gambar 1 di atas, dijelaskan bahwa (H1 dan H2) lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja dan (H3 dan H4) lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk (H5) menunjukan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya (H6) menunjukan pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan yang terakhir (H7) menunjukan pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Definisini Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Bahwa Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2017). Adapun indikator lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Kebersihan
4. Warna
5. Keamanan bekerja
6. Hubungan antar pegawai
7. Struktur kerja
8. Tanggung jawab kerja

9. Kerjasama antar kelompok
10. Kelancaran komunikasi

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sejauh mana individu mengidentifikasi, terlibat, dan tidak ingin meninggalkan organisasi mereka, tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Wibowo, 2016) Adapun indikator Komitmen organisasi antara lain :

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative*.

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan batin dan luar yang memacu seseorang untuk mengambil tindakan. Motivasi kerja, baik positif maupun negatif, adalah dorongan untuk bekerja atau semangat untuk bekerja (Sedarmayanti, 2017). Adapun indikator motivasi antara lain :

1. *Existence needs* (Kebutuhan fisiologis)
2. *Relatedness needs* (komunikasi dan hubungan kerja)
3. *Growth needs* (pengembangan diri/ penghargaan)

Kinerja

Kinerja adalah hasil penyelesaian tugas dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang cukup sesuai dengan prinsip dan model yang

telah ditetapkan (Hasibuan, 2017).

Adapun indikator kinerja antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 89 karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi. Teknik sampling Menurut Sugiyono, (2017:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang

akan digunakan. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 89 karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi sebab menggunakan sampling Jenuh atau teknik sample jenuh. Karena peneliti merupakan salah satu pengurus atau karyawan dari Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi, maka peneliti mengambil sampel dengan jumlah 88 responden atau karyawan:

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Lingkungan Kerja			
Indikator	r hitung	r tabel/ nilai kritis	Keterangan
X1.1	0.438	0.1986	Valid
X1.2	0.545	0.1986	Valid
X1.3	0.608	0.1986	Valid
X1.4	0.619	0.1986	Valid
X1.5	0.535	0.1986	Valid
X1.6	0.567	0.1986	Valid
X1.7	0.680	0.1986	Valid
X1.8	0.583	0.1986	Valid
X1.9	0.636	0.1986	Valid
X1.10	0.515	0.1986	Valid
Komitmen Organisasi			

Indikator	r hitung	r tabel/ nilai kritis	Keterangan
X2.1	0.592	0.1986	Valid
X2.2	0.593	0.1986	Valid
X2.3	0.566	0.1986	Valid
X2.4	0.685	0.1986	Valid
X2.5	0.411	0.1986	Valid
X2.6	0.587	0.1986	Valid
Motivasi			
Indikator	r hitung	r tabel/ nilai kritis	Keterangan
Z.1	0.642	0.1986	Valid
Z.2	0.507	0.1986	Valid
Z.3	0.617	0.1986	Valid
Z.4	0.564	0.1986	Valid
Z.5	0.601	0.1986	Valid
Z.6	0.498	0.1986	Valid
Kinerja			
Indikator	r hitung	r tabel/ nilai kritis	Keterangan
Y1	0.701	0.1986	Valid
Y2	0.599	0.1986	Valid
Y3	0.769	0.1986	Valid
Y4	0.514	0.1986	Valid
Y5	0.800	0.1986	Valid
Y6	0.784	0.1986	Valid
Y7	0.747	0.1986	Valid
Y8	0.550	0.1986	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas lingkungan kerja, dari sepuluh pernyataan dinyatakan valid, karena terbukti nilai dari a Corrected Item-Total Correlation (R hitung) dari sepuluh pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0.1986). Berdasarkan hasil uji validitas komitmen organisasi, dari enam pernyataan dinyatakan valid, karena terbukti nilai dari a Corrected Item-Total Correlation (R hitung) dari enam pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0.1986). Berdasarkan nilai dari a Corrected Item-Total Correlation (R hitung) dari enam pernyataan variabel

motivasi kerja yang diuji fakta membuktikan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0.1986). Berdasarkan variabel kinerja yang berasal dari pernyataan Y1 sampai dengan Y8 dinyatakan valid. Karena nilai a Corrected Item-Total Correlation (R hitung) bila dibandingkan dengan nilai r tabel (0.1986) maka nilai r hitung lebih besar. Dengan demikian delapan pernyataan variabel kinerja yang dimasukkan dalam koefisien dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Varibael	cronbach's alpha	Nilai pembanding	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0.862	0.600	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.811	0.600	Reliabel
Motivasi kerja (Z)	0.800	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.895	0.600	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas Untuk semua variabel pengujian reliabilitas dengan metode melihat nilai cronbach's alpha dari hasil SPSS dimana semua nilai diatas atau lebih besar dari nilai

pembanding 0.600, maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten atau dapat dipercaya.

Uji Kelayakan Model 1

Tabel 5. Uji Kelayakan Model 1

ANOVA ^b						
Model 1		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.134	2	177.567	26.889	.000 ^a
	Residual	561.309	85	6.604		
	Total	916.443	87			
a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Lingkungan kerja						
b. Dependent Variable: Motivasi kerja						

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel 5 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 26.889 dengan F tabel adalah 3,10 sehingga nilai F hitung > F tabel atau 26.889 lebih besar dari 3,10 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat

disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi sehingga model penelitian ini layak digunakan.

Uji Kelayakan Model 2

Tabel 6. Uji Kelayakan Model 2

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825.767	3	275.256	34.831	.000 ^a
	Residual	663.824	84	7.903		
	Total	1489.591	87			
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Komitmen organisasi, Lingkungan kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel 6 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 34.831 dengan F tabel adalah 3.10 sehingga nilai F hitung > F tabel atau 34.831 lebih besar dari 3.10 dan tingkat signifikan $0,000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan

kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi sehingga model penelitian ini layak digunakan.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Model 1

Coefficients^a Model1						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.028	3.221		.630	.531
	Lingkungan kerja	.449	.070	.580	6.425	.000
	komitmen organisasi	.104	.092	.103	1.136	.259
a. Dependent Variable: motivasi						

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap motivasi (Z) dimana nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Fakta bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima.

2. Berdasarkan fakta bahwa nilai signifikansi komitmen organisasi (X2) adalah 0.259 yang lebih besar dari 0.05, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh langsung komitmen organisasi (X2) terhadap motivasi (Z). maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Model 2

Coefficients ^a Model 2						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.768	3.532		1.067	.289
	Lingkungan kerja	.218	.093	.221	2.344	.021
	komitmen organisasi	.159	.101	.123	1.577	.119
	motivasi kerja	.682	.119	.535	5.751	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

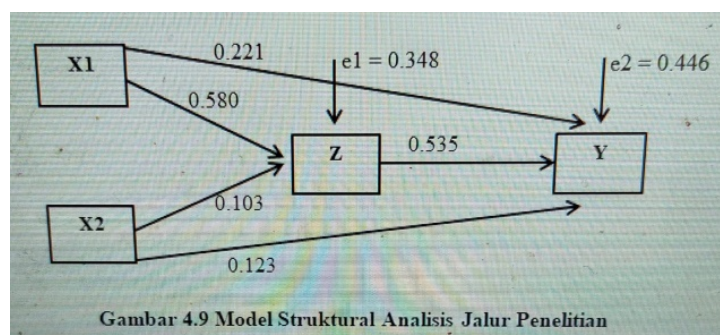
Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis hasil output SPSS, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0.021 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada pengaruh terhadap kinerja (Y). Setelah itu, Ho ditolak, tetapi Ha diterima yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.
2. Karena nilai signifikansi komitmen organisasi (X2) adalah 0.119 lebih besar dari 0.05, analisis di atas

menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y). Kemudian Ho diterima dan Ha ditolak, menunjukkan bahwa hipotesis ke empat (H4) ditolak.

3. Berdasarkan analisis hasil output SPSS, motivasi kerja (Z) memiliki nilai signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari 0.05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y). Artinya Hipotesis kelima (H5) diterima.



Gambar 2. Analisis Jalur

Berdasarkan analasi jalur diatas maka menghasilkan:

1. Variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) mempunyai nilai beta sebesar 0.221 secara langsung merupakan tujuan jangka

panjang. Berikut nilai tidak langsung adalah perkalian antara nilai beta Lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (Z) dan nilai beta motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) yaitu $0.580 \times 0.535 = 0.310$.

Sehingga jumlah total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai 0.531, dimana nilai tersebut diketahui dari hasil perhitungan pengaruh langsung sebesar 0.221 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.310, dan hal ini juga menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung (0.310) lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0.221). Artinya karena nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai Pengaruh tidak langsung maka hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi mempunyai pengaruh. Dan menyimpulkan Hipotesis (H6) Diterima.

2. Pengaruh langsung komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) diketahui sebesar 0.123. Perkalian nilai beta komitmen (X2) terhadap motivasi (Z) dan motivasi (Z) terhadap Kinerja(Y) merupakan pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasi (X2) melalui motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) yaitu: $0.103 \times 0.535 = 0.055$, sehingga total pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sama dengan pengaruh langsung dan tidak langsung, atau $0.123 + 0.055 = 0.178$.
3. Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0.123 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.055. Artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung komitmen organisasi (X2) itu bila pengaruh terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) tidak

mempunyai pengaruh. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis (H7) ditolak.

Pembahasan

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian telah valid. Melalui uji realibilitas ditemukan bahwa seluruh item pernyataan telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya data diolah dengan melakukan uji-uji lainnya atau melakukan uji analisis data.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden variabel lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (Z) terhadap variabel keputusan pembelian (Y) cenderung baik atau lebih ke arah sangat setuju atau setuju. Berikut uraian masing-masing deskripsi variabel:

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, deskripsi variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan bahwa semua indikator memiliki kategori "Sangat Tinggi" dengan skor rata-rata tertinggi pada indikator X1.8 sebesar 4.64 dan terendah pada indikator X1.2 dan X1.4 sebesar 4.35. Skor rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja adalah 4.49, yang termasuk dalam kategori "Sangat Tinggi", menunjukkan bahwa

lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja.

Pada variabel komitmen organisasi (X2), terdapat tiga indikator dengan kategori tertinggi pada indikator X2.5 sebesar 4.34 dan terendah pada indikator X2.2 sebesar 4.12. Skor rata-rata keseluruhan variabel komitmen organisasi adalah 4.24, yang termasuk dalam kategori "Sangat Tinggi", mengindikasikan komitmen yang baik di organisasi.

Untuk variabel motivasi kerja (Z), indikator dengan skor tertinggi adalah Z4 sebesar 4.48 dan terendah pada Z2 sebesar 3.47. Skor rata-rata keseluruhan adalah 4.13, yang termasuk dalam kategori "Tinggi", menunjukkan motivasi kerja yang baik.

Terakhir, deskripsi variabel kinerja (Y) menunjukkan skor rata-rata tertinggi pada indikator Y1, Y2, Y3, dan Y6 sebesar 4.35, sedangkan yang terendah pada indikator Y7 dan Y8 sebesar 4.26. Skor rata-rata keseluruhan variabel kinerja adalah 4.32, yang termasuk dalam kategori "Sangat Tinggi", menunjukkan kinerja yang sangat baik. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja berada dalam kategori baik hingga sangat tinggi.

Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model regresi linier berganda 1 dan 2 hasil penelitian mampu diamana ini dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi F keduanya sebesar 0,000 dimana hasil tersebut kurang dari 0,005 namun dalam menjelaskan hanya 37,3% variabel lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Z) dan hanya 53,8% variabel lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil Penelitian dimana variabel independen lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) tersebut mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja (Y) dengan mediasi motivasi kerja (Z) dan Pengaruh masing-masing variabel berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh lingkungan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi kabupaten Bogor. Tidak ada pengaruh komitmen organisasi secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi kabupaten Bogor. Ada pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja kerja karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi kabupaten Bogor. Tidak ada pengaruh komitmen secara langsung pada kinerja kerja karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi kabupaten Bogor. Ada pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja kerja karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi kabupaten Bogor. Melalui motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi kabupaten Bogor memiliki pengaruh tidak langsung. Komitmen secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan di Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi kabupaten Bogor melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran terkait dengan penelitian ini, diantaranya: Pemimpin sebagai pemegang keputusan harus bisa menyatukan pemahaman antara pimpinan dengan karyawan, yaitu dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dari lingkungan

kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang sama. Serta perlu diadakan penilaian kinerja secara periodik agar Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi dapat memantau tingkat kenaikan atau penurunan kinerja karyawan sehingga Yayasan bisa lebih tanggap untuk mengantisipasi keluhan para pengguna jasa, serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Mencari fokus penelitian dengan variabel lingkungan kerja yang lain atau mencoba melakukan penelitian dengan mengkomparasi berbagai macam gaya penelitian. Selanjutnya, manajemen dapat melakukan evaluasi terhadap program-program atau kebijakan terkait komitmen organisasi. Jika ditemukan bahwa faktor-faktor tertentu dalam program komitmen organisasi tidak efektif, manajemen dapat mempertimbangkan untuk mengubah atau mengoptimalkan strategi tersebut. Dalam beberapa kasus, mungkin diperlukan penyesuaian untuk memastikan bahwa program-program tersebut lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Untuk kedepannya alangkah lebih baik jika dilakukan penelitian dengan menambah variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Darussalam Koposari Cileungsi sehingga Yayasan melakukan perbaikan yang lebih baik untuk menunjang kinerja yang tinggi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja Yayasan. Menjaga motivasi dan lingkungan kerja yang sudah berjalan dengan baik karena dalam penelitian mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiastuti, & Diwi, V. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi, Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Kota Jambi. Thesis.
- Ahmad, T. (2012). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Ahyari, A. (2012). Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Yogya. Yogyakarta: BPFE.
- Alderfer, C. (2011). The Practice of Organizational Diagnosis: Theory and Methods. New York: Oxford university Press.
- Aryani, & Devi, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. Thesis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Citrawato, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 10(3).
- Darmawan, R. (2019, Mei). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. e-Jurnal Katalogis, 3(5), 205-214.
- Desseler. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, P. P., Riyadi, S., & Priyawan, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Journal Of Management,

- Accounting, Economic And Business, 2(1).
- Diansyah, M., Sudiarta, H., & Fauzi, A. (2020, September). Kompetensi dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267-276.
- Dwiyanti, N. K., & dkk. (2019, Oktober). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Jurnal Manajemen)*, 5(2), 121-130.
- Edison, & dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, S., & Suryani, D. (2023, September 5). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 104-118.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 5(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Ppenerbit Universitas Diponogoro.
- Hafidzi, & dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 19-28.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa*, 554-548.
- Hariyanti, & Nurita, J. (2018). pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal e-resources*.
- Harling, V. N., & Sogen, M. D. (2018). Analisis Hubungan Motivasi Kerja, Kompetensi Dosen, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul Sorong. *Jurnal Elektronik System*, 1(1).
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inoprasetyo, P., & Nurhasanah, N. (2021, Januari). Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Verbasar Perum Peruri Karawang. *Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 18(1), 77-83.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusnadi, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Asn Di SMA Negeri 1 Prajekon Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 1, 216-229.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019, September). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen)*, 2(2), 170-183.
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian. Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, 40-60.
- Nurhasan. (2021). Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja karywan. *Economic, Business, Management, Accounting Journal*, 18(1).
- Prayitno, E. (1989). *Motivasi Dalam Belajar dan Berprestasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Quinta, F. J., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *JAB (Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 123-131.
- Riayanto, S., & Prasetyo, J. (2021). Factors affecting civil servant performance in Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1-16.
- Riyanto, A. J., & S. U. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di PT.Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *BSR (Borneo Student Rresearch)*, 1(3), 2026-2034.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah, & Sangadji. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutopo, S. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kinerja Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon*. *Jurnal Manis*, 2(2), 23-40.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.