

PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN NGANJUK

Mohammad Ryan Fathoni¹, Ismayantika Dyah Puspasari², Zulistiani³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
mohammadryan12145@gmail.com

Informasi artikel:

Tanggal Masuk : 17/06/2022

Tanggal Revisi : 02/07/2022

Tanggal diterima : 16/07/2022

Abstract

This study aims to determine and analyze the significant effect of Employee Engagement, Work Environment and Organizational Learning on Simultaneous Organizational Commitment to Employees of the Food Security and Fisheries Service of Nganjuk Regency partially and simultaneously. The data research method used in this study used a quantitative approach by distributing questionnaires. The sample used was 86 respondents. Data analysis used descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test (R²) and hypothesis testing t test and F test with the help of IBM SPSS for windows version 16 program. The results of this study indicate that based on the t-test, it is known that the coefficient of determination is R²=0.913. This value means Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning affect simultaneously or jointly on the Work Commitment variable by 91.3%, the remaining 8.7% is influenced by other factors.

Keywords: *Employee Engagement, Work Environment, Organizational Learning, Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Keterikatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Secara Simultan Pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk secara parsial dan simultan. Metode penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebar kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R²) dan uji hipotesis uji t dan uji F dengan bantuan program IBM SPSS for windows versi 16. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar R²=0,913. Nilai tersebut berarti Keterikatan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi mempengaruhi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Komitmen Kerja sebesar 91,3%, sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Keywords: *Keterikatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Pembelajaran Organisasi, Komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang mumpuni dan tangguh merupakan salah satu kebutuhan perusahaan agar tetap bertahan di era globalisasi. Karena itu, penguatan sumber daya manusia memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja dan upaya memenangkan persaingan ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi, politik, dan budaya [1].

Selain untuk bertahan di era globalisasi, SDM yang berdaya saing juga merupakan salah satu kebutuhan untuk mencapai visi Indonesia tahun 2045. Tahapan dalam mencapai visi tersebut dilakukan dengan berbagai kemajuan pembangunan sebagai pondasi dan modal dasar seyogyanya dapat dijadikan pengungkit keberhasilan. Sejak tahun 2015, pertumbuhan ekonomi Indonesia relatif stabil di kisaran 5 %. Sedangkan ketimpangan tingkat perekonomian mengalami penurunan ditandai turunnya koefisien dari 0,41 ke 0,38. Inflasi terkendali sekitar 3 persen dan pengangguran mencapai angka terendah sejak reformasi di angka 5,34 persen [2]. Perkembangan perekonomian Indonesia di atas, menjadi salah satu unsur penentu perusahaan bakal mampu bersaing di pasar global. Untuk itu, perusahaan perlu membangun kepercayaan atau nilai di kalangan karyawannya, yaitu tekad

untuk selalu bekerja berbasiskan standar mutu tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia suatu perusahaan harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan [2].

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, dalam mencari calon pegawainya pun mempunyai kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah perusahaan. Sehingga, penting bagi sebuah perusahaan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kualitas yang baik dan mampu membantu perusahaan mewujudkan visinya.

Sebuah perusahaan dapat terus fokus melaksanakan tugas dan fungsinya. Setiap perusahaan sebaiknya melakukan pembinaan terhadap pegawai yang dimilikinya. Di dalam organisasi perusahaan terdapat komitmen organisasi yang merupakan aspek penting dari kondisi keterikatan ketika dikonseptualisasikan sebagai ikatan positif dengan entitas organisasi yang lebih besar dan diukur sebagai kesediaan untuk mengerahkan energi dalam mendukung organisasi, untuk merasa bangga sebagai anggota organisasi, dan memiliki identifikasi pribadi dengan organisasi [3].

Salah satu bentuk komitmen organisasi yaitu sejauh mana karyawan mampu mengidentifikasi diri mereka dengan organisasinya. Komitmen organisasi yang berhubungan dengan karyawan yaitu keterikatan karyawan di dalam suatu organisasi. Pentingnya komitmen organisasi untuk kinerja karyawan di dalam organisasi pada jaman modern yang membutuhkan manajemen diri yang lebih besar dari pada di masa lalu ketika karyawan selalu diawasi pada saat mereka bekerja [4].

Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perkembangan perusahaan utamanya yang padat karya. Sumber Daya Manusia harus dilaksanakan secara profesional, karena akan berpengaruh secara langsung terhadap keberhasilan perusahaan (5). Sementara itu, motivasi diri mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (6). Sehingga, motivasi diri juga menjadi pendorong dalam peningkatan kualitas SDM.

Di sisi lain, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaan mereka. Menurut Danish, Ramzan, dan Ahmad (7), lingkungan kerja selalu terkait dengan iklim dan suasana kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang fasilitatif dan aman dapat menarik perhatian karyawan dan kebutuhan karyawan. Agar berhasil, perusahaan harus merancang lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Lingkungan kerja diciptakan dengan cara yang mereka inginkan dapat meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan mengarah pada hasil yang menguntungkan.

Lingkungan yang terus menerus berubah, memaksa individu maupun organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Sementara itu, perusahaan terus berupaya untuk tetap mempertahankan *system* kerja yang dianut. Lingkungan kerja yang positif dapat melahirkan suasana organisasi yang baik, yang dapat menciptakan, mempelajari, dan mentransfer pengetahuan serta menyesuaikan sikap dari perusahaan untuk merefleksikan hasil belajar dari perusahaan.

Pembelajaran organisasi dapat memberikan kesempatan dan mendorong setiap individu yang ada dalam organisasi untuk terus belajar dan memperluas kapasitas kemampuan diri. Pembelajaran organisasi dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran, sehingga organisasi tersebut memiliki 'kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon beragam perubahan yang muncul.

Berdasar survei Watson Wyatt pada tahun 2016 mengenai komitmen, sikap, dan pandangan karyawan di Indonesia, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hanya 35% karyawan di Indonesia yang memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan. Indeks Komitmen karyawan (*Commitment Index*) yang ada di Indonesia hanya 57 %, lebih rendah 7 poin dibandingkan dengan wilayah di Asia-Pasifik lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini.

Sementara itu, pada tahun 2017 Towers Watson melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap 1000 karyawan di Indonesia dari berbagai tingkat jabatan. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa hanya 34% karyawan yang menyatakan untuk tetap bertahan di perusahaan dan 66% karyawan di Indonesia

cenderung untuk meninggalkan perusahaan dalam rentang waktu 2 tahun. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia cenderung masih rendah (8).

Berdasar pandangan bahwa terdapat keterikatan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja di atas, maka penelitian ini dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan hasil pra survey, peneliti telah mengamati bahwa terdapat beberapa karyawan terindikasi tidak memiliki keterikatan dengan karyawan lainnya, sehingga berdampak pada komitmen perusahaan, dimana mereka bekerja hanya sebatas untuk mendapatkan penghasilan semata tanpa diikuti dengan sikap komitmen terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Selain itu, pada aspek lingkungan kerja secara fisik di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk, masih terlihat terdapat beberapa kendala kecil dengan adanya ruangan yang aromanya kurang nyaman dan penerangan yang masih tidak konsisten, serta peneliti pun masih melihat terdapat beberapa fasilitas penunjang yang sudah tidak berfungsi dengan baik.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan sales marketing pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal-hal tersebut maka penelitian ini berjudul "Pengaruh Keterikatan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adakah Pengaruh signifikan Keterikatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk secara parsial maupun secara simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan atau menyoroti hubungan antara variabel atau hipotesis yang uraiannya bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Keterikatan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pembelajaran Organisasi (X3). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Komitmen Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk pada bulan Agustus 2021 sampai Januari 2022.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner yang telah dilakukan uji validitas dan reabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R²) dan uji hipotesis uji t dan uji F dengan bantuan program IBM SPSS for windows versi 16.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

NO.	NAMA VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
1	Keterikatan Karyawan	Say	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa bersemangat untuk melakukan pekerjaan saya. 2. Saya merasa kuat untuk melakukan pekerjaan saya.
		Stay	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa mampu untuk melakukan pekerjaan saya. 2. Saya dapat terus bekerja untuk jangka waktu yang sangat lama.
		Strive	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan tujuan. 2. Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan setiap hari.

NO.	NAMA VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
2	Lingkungan Kerja	Penerangan/ cahaya di tempat kerja	1. Perusahaan saya memiliki fasilitas AC sebagai pengatur suhu ruangan, dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. 2. Ruang tempat saya bekerja sangat nyaman karena dengan suhu yang normal.
		Temperatur/ suhu udara di tempat kerja	
		Kelembapan udara di tempat kerja	1. Ruang tempat saya bekerja tidak terasa lembab dikarenakan suhu ruangan sudah disesuaikan. 2. Ruang tempat saya bekerja selalu terkena matahari, sehingga tidak pernah adanya kelembapan udara dari dalam ruangan.
		Sirkulasi udara di tempat kerja	1. Ruang tempat saya bekerja pun dilengkapi dengan ventilasi udara. 2. Apabila AC ruangan tidak dinyalakan, ventilasi pun dapat dibuka lebar, sehingga sirkulasi udara tidak menjadi masalah.
		Getaran mekanis di tempat kerja	1. Apabila terjadi kerusakan di dalam ruangan baik sarana maupun prasarana, mekanik segera memperbaikinya. 2. Perbaikan biasanya tidak terlalu lama, sehingga tidak mengganggu jam operasional karyawan.
		Bau tidak sedap di tempat kerja	1. Ruang tempat saya bekerja sangat bersih sehingga tidak menimbulkan bau tidak sedap. 2. Ruang tempat saya bekerja selalu disediakan tempat sampah dengan tertata rapih dan tidak berserakan.
		Tata warna di tempat kerja	1. Warna ruangan tempat saya bekerja sangat <i>soft</i> dan tidak mencolok. 2. Warna ruangan tempat saya bekerja selaras dengan sarana dan prasarana yang disediakan.
		Dekorasi di tempat kerja	1. Dekorasi pada ruangan tempat saya bekerja tidak berlebihan. 2. Dekorasi perkantoran disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.
		Musik di tempat kerja	1. Musik di tempat kerja saya diaktifkan tidak sepanjang hari, melainkan saat jam istirahat saja. 2. Musik di tempat kerja saya tidak gaduh atau bising.
3	Pembelajaran Organisasi	Keamanan di tempat kerja	1. Keamanan tempat kerja saya difasilitasi CCTV. 2. Keamanan tempat kerja saya disediakan petugas keamanan yang menjaganya.
		Budaya Belajar	1. Perusahaan kami menciptakan peluang pembelajaran berkelanjutan. 2. Perusahaan kami mendorong berbagi pengetahuan di antara karyawan.
		Masa Depan Organisasi	1. Pemimpin perusahaan kami mendukung pembelajaran di tingkat individu, tim dan organisasi dengan tujuan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

NO.	NAMA VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
4	Komitmen Kerja	Arah tukar menukar informasi tentang belajar	2. Perusahaan kami membuat sistem untuk memahami pembelajaran. 1. Perusahaan kami membuat sistem untuk berbagi pembelajaran 2. Perusahaan kami menghubungkan karyawan dengan lingkungan melalui berbagai program.
		Komitmen Belajar	1. Perusahaan membuat pembelajaran bagi karyawan secara berkelanjutan. 2. Perusahaan memberikan pelatihan bagi seluruh karyawan untuk dapat meraih posisi yang diinginkan.
		Kemampuan Karyawan	1. Saya bersedia melakukan upaya tinggi untuk membantu perusahaan menjadi sukses. 2. Saya selalu bekerja menyelesaikan seluruh tugas saya dengan keterampilan yang saya miliki.
		Kesetiaan Karyawan	1. Saya berbicara positif tentang perusahaan kepada orang lain 2. Saya tidak akan memutuskan untuk beralih ke perusahaan lain karena saya sangat peduli pada perusahaan ini.
		Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan	1. Saya bangga memberi tahu orang lain menjadi bagian dari perusahaan. 2. Bagi saya, perusahaan ini salah satu perusahaan terbaik untuk bekerja.

Sumber: Olah Data, 2021

Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0.05, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,774	0,2542	Valid
X1.2	0,693	0,2542	Valid
X1.3	0,678	0,2542	Valid
X1.4	0,758	0,2542	Valid
X1.5	0,820	0,2542	Valid
X1.6	0,797	0,2542	Valid
X2.1	0,834	0,2542	Valid
X2.2	0,857	0,2542	Valid
X2.3	0,617	0,2542	Valid
X2.4	0,715	0,2542	Valid
X2.5	0,646	0,2542	Valid
X2.6	0,631	0,2542	Valid
X2.7	0,668	0,2542	Valid
X2.8	0,857	0,2542	Valid

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.9	0,836	0,2542	Valid
X2.10	0,497	0,2542	Valid
X2.11	0,652	0,2542	Valid
X2.12	0,725	0,2542	Valid
X2.13	0,772	0,2542	Valid
X2.14	0,769	0,2542	Valid
X2.15	0,620	0,2542	Valid
X2.16	0,760	0,2542	Valid
X2.17	0,615	0,2542	Valid
X2.18	0,620	0,2542	Valid
X2.19	0,668	0,2542	Valid
X2.20	0,850	0,2542	Valid
X3.1	0,714	0,2542	Valid
X3.2	0,781	0,2542	Valid
X3.3	0,724	0,2542	Valid
X3.4	0,708	0,2542	Valid
X3.5	0,810	0,2542	Valid
X3.6	0,816	0,2542	Valid
X3.7	0,505	0,2542	Valid
X3.8	0,301	0,2542	Valid
Y.1	0,774	0,2542	Valid
Y.2	0,824	0,2542	Valid
Y.3	0,820	0,2542	Valid
Y.4	0,830	0,2542	Valid
Y.5	0,774	0,2542	Valid
Y.6	0,824	0,2542	Valid

Sumber: Olah Data, 2021

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Apabila suatu alat pengukuran telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah mengukur reliabilitas data. Untuk mengetahui apakah di dalam pengujian instrumen dikatakan realibel digunakan metode *cronbach alpha*, yakni instrumen diukur dengan perbandingan antara nilai *r* hitung *product moment* dengan *r* tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Tingkat reliabilitas dengan metode *cronbach alpha* ini didasarkan pada skala Alpha 0 sampai dengan 1.

Tabel 3. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Cronbach Alpha

Cronbach Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Sangat Tidak Reliabel
>0,20 – 0,39	Kurang Reliabel
>0,40 – 0,59	Rata – Rata Reliabel
>0,60 – 0,79	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Ghozali (2015)

Tabel 4. Reliabilitas Variabel Keterikatan Karyawan

Jumlah Pernyataan	R _{alpha}	R _{tabel}	Keterangan
6	0.844	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2021

Tabel 5. Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Jumlah Pernyataan	R _{alpha}	R _{tabel}	Keterangan
20	0.949	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2021

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Pembelajaran Organisasi

Jumlah Pernyataan	R _{alpha}	R _{tabel}	Keterangan
8	0.833	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2021

Tabel 7. Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja

Jumlah Pernyataan	R _{alpha}	R _{tabel}	Keterangan
6	0.893	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2021

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.974	1.181	
	Keterikatan Karyawan (X1)	.149	.074	.142
	Lingkungan Kerja (X2)	.074	.034	.221
	Pembelajaran Organisasi (X3)	.591	.104	.628

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka model persamaan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$Y = -4.974 + 0,149 X_1 + 0,074 X_2 + 0,591 X_3 + e$$

Berdasar analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil bahwa variabel keterikatan karyawan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) serta pembelajaran organisasi (X₃) berpengaruh terhadap komitmen karyawan (Y) secara simultan. Berdasarkan di atas maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. a = - 4.974

Konstanta sebesar -4.974 artinya jika variabel keterikatan karyawan (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) serta pembelajaran organisasi bernilai 0, maka komitmen karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain.

2. $b = 0,149$

Koefisien regresi variabel oleh indikator lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,149. Artinya akan mempengaruhi komitmen karyawan (Y). Dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) nilainya tetap. Maka komitmen karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,149.

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00771657
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.066
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data, 2021

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara menguji normalitas melalui uji *kolmogorov-smirnov* diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterikatan Karyawan (X_1)	.282	3.551
	Lingkungan Kerja (X_2)	.136	7.370
	Pembelajaran Organisasi (X_3)	.115	8.733

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Sumber: Olah Data, 2021

Hasil uji multikolinieritas dari masing – masing variabel independen menunjukkan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) memiliki nilai tidak lebih dari 10, begitu juga apabila ditinjau dari nilai *Tolerance* memiliki nilai tidak kurang dari 0,1. Jadi dapat dikatakan bahwa masing-masing dari variabel independen terbebas dari multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 11. Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.782	.717		1.091	.280
	Keterikatan Karyawan (X1)	-.015	.045	-.086	-.342	.734
	Lingkungan Kerja (X2)	-.009	.021	-.149	-.412	.682
	Pembelajaran Organisasi (X3)	.033	.063	.205	.522	.604

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Olah Data, 2021

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji glejser. Berdasarkan nilai signifikansi pada hasil uji Glejser diketahui seluruh variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 sehingga asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Keterikatan Karyawan, variabel Lingkungan Karyawan dan variabel Pembelajaran Organisasi lebih dari 0,05 (masing-masing 0,734, 0,682 dan 0.604). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 12. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.922	.918	1.03436	2.417

a. Predictors: (Constant), Pembelajaran Organisasi (X3), Keterikatan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Sumber: Olah Data, 2021

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel gangguan sehingga penaksir tidak lagi efisien baik dalam model sampel kecil maupun dalam sampel besar. Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah dengan percobaan *Durbin-Waston*.

Uji autokorelasi asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Watson (DW test), ini mempunyai masalah mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan DW:

1. Bila DW terletak antara batas atas (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti **tidak ada autokorelasi**.

2. Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada **autokorelasi positif**.
3. Bila nilai DW lebih besar dari pada (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada **autokorelasi negatif**.
4. Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) ada DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya **tidak dapat disimpulkan**.
5. Bila nilai DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya **tidak dapat disimpulkan**.

Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 2,417 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,6770 dan 2,523 ($du < DW < 4-du$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji t

**Tabel 13. Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-4.974	1.181		-4.213	.000
	Keterikatan Karyawan (X1)	.149	.074	.142	2.012	.049
	Lingkungan Kerja (X2)	.074	.034	.221	2.175	.034
	Pembelajaran Organisasi (X3)	.591	.104	.628	5.692	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Sumber: Olah Data, 2021

Cara pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t hitung dengan taraf signifikansi dalam penelitian yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan secara statistik. Namun jika nilai signifikansi t hitung $> 0,05$ maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan secara statistik.

Uji F

Tabel 14. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706.819	3	235.606	220.215	.000 ^b
	Residual	59.914	56	1.070		
	Total	766.733	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pembelajaran Organisasi (X3), Keterikatan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Olah Data, 2021

Cara pengambilan keputusan terhadap hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F hitung dengan taraf signifikansi penelitian yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi F hitung $< 0,05$ maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat signifikan secara statistik. Namun jika nilai signifikansi F hitung $> 0,05$ maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat tidak signifikan secara statistik.

Berdasarkan Tabel, nilai signifikansi F hitung adalah 0,000. Karena nilai signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara statistik.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.922	.918	1.03436	2.417

a. Predictors: (Constant), Pembelajaran Organisasi (X3), Keterikatan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel, nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,922$. Nilai tersebut berarti keterikatan karyawan, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi mempengaruhi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel komitmen kerja sebesar 92,2%, sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Ketahanan pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk yang menjadi populasi adalah karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk sejumlah 60 Orang dilaksanakan selama lima bulan terhitung mulai 15 Agustus 2021 sampai 15 Januari 2022.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui nilai signifikansi t hitung dari variabel keterikatan karyawan adalah 0,031. Karena nilai $0,031 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel keterikatan karyawan positif, maka disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan karyawan dengan komitmen kerja secara statistik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui nilai signifikansi t hitung dari variabel lingkungan kerja adalah 0,028. Karena nilai $0,028 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel lingkungan kerja positif, maka disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen kerja secara statistik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui nilai signifikansi t hitung dari variabel pembelajaran organisasi adalah 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel pembelajaran organisasi positif, maka disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara pembelajaran organisasi dengan komitmen kerja secara statistik.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi F hitung adalah 0,000. Karena nilai signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel keterikatan karyawan, lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi secara statistik.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk yang menjadi populasi adalah karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk sejumlah 60 Orang dilaksanakan selama lima bulan terhitung mulai 15 Agustus 2021 sampai 15 Januari 2022. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan keterikatan karyawan, lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk.

1) Hasil analisis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. 2) Hasil analisis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. 3) Hasil analisis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. 4) Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan signifikan keterikatan karyawan, lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi Pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk

Diharapkan Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk dapat berkomitmen dan merasa bahwa hasil kerjanya adalah cerminan organisasi, maka karyawan akan berusaha menghasilkan kinerja yang terbaik. Komitmen organisasi pada diri karyawan membuat karyawan tidak meninggalkan organisasi, maka semakin banyak karyawan yang berkomitmen akan mengurangi tingkat pergantian karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Bangun, W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga; 2013.
- [2] Kalyar, M. N., Rafi, N., Ahmad, B. Organizational Learning and Organizational Commitment: A correlational Study in Manufacturing Context. African Journal of Business Management 2012;6:3349- 3355.
- [3] Kotler, P., Keller, K. L. Marketing Management and Brand management, 15th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc: 2016.
- [4] Agyemang, C. B., Ofei, S. B. Employee Work Engagement And Organizational Commitment: A Comparative Study of Private and Public Sector Organizations in Ghana. European Journal of Business and Innovation Research 2013;1:20-33.
- [5] Rivai, V., Sagala, E. J. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2009.
- [6] Samsudin, S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia; 2006.
- [7] Danish, R. Q., Ramzan, S. R., Ahmad, F. Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring. Advances in Economics and Business 2013;1:312-317.
- [8] Smith, N. P., Bikker, W., Wijnands, M. How to Improve Organizational Commitment among Young Employees by Means of HRM. Wageningen; 2016.