

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang

Alfian^{1✉}, Ricky²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian melibatkan 118 pegawai dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Demikian pula, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja untuk memperkuat komitmen organisasi pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Abstract

This research aims to analyze the influence of the work environment and job satisfaction on organizational commitment among employees of the Padang City Education and Culture Service. The research method uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The research sample involved 118 employees using purposive sampling technique. The research results show that the work environment has a positive and significant influence on organizational commitment. Likewise, job satisfaction also has a positive and significant effect on organizational commitment. This research underlines the importance of creating a conducive work environment and increasing job satisfaction to strengthen employee organizational commitment.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment

Copyright (c) 2025 Alfian

✉ Corresponding author :

Email Address : alfian@akbpstie.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tujuan tersebut merupakan sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Keberhasilan pencapaian tujuan didukung sepenuhnya oleh sikap dan perilaku pegawai. Pegawai memainkan peran kunci dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada pemimpin yang dikembangkan dalam organisasi dan motivasi semua anggota atau bawahan untuk memungkinkan mereka mencapai tujuan mereka. Karena semua manajer dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap pegawainya. Suatu organisasi harus melalui sarana untuk mencapai

tujuannya berupa organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai aktor dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi pencapaian sosial. Tanpa keterampilan pegawai yang baik, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini terjadi karena banyak pegawai yang tidak memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai.

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Ketika pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun di berhentikan oleh perusahaan (Effendi et al., (2020). Komitmen organisasi yaitu sebagai suatu gejala struktural yang terjadi sebagai akibat dari suatu transaksi antara individu dan organisasi daln infestasi selama beberapa waktu.

Dinas pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang pendidikan, dinas pendidikan sebagaimana dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah, dinas pendidikan sebagaimana mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Fenomena yang dihadapi oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan komitmen organisasi merupakan pegawai diberikan tanggung jawab yang banyak, dimana kondisi untuk bekerja yang kurang memadai, dan terlalu berisik yang memungkinkan para pegawai merasa kurang nyaman, sehingga menyebabkan dampak yang tidak baik bagi pegawai. Dengan ketidaknyaman yang didapatkan di dalam perusahaan, akan menimbulkan reaksi emosional yang berlebihan kepada pegawai, seperti pegawai mudah stress, jenuh, dan malas untuk masuk kantor, jika pegawai mengalami stres dan tidak merasa nyaman, dan beban kerja yang terlalu menuntut maka dapat menurunkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan akan berdampak buruk pada perusahaan.

Tabel 1. Absensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	118	112	5	-	1	-
Februari	118	111	5	-	2	-
Maret	118	111	6		1	-
April	118	110	6	1	-	1
Mei	118	109	7	-	2	-
Juni	118	107	8	1	2	-
Juli	118	108	8	1	1	-
Agustus	118	108	8	-	-	2
September	118	109	8	-	1	-
Oktober	118	108	9	1	-	-

November	118	104	10	2	2	-
Desember	118	103	11	2	1	1

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang 2021

Dapat dilihat dari data di atas bahwa pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kota padang pada tiap bulannya mengalami peningkatan keterlambatan pada pegawai, jika tingkat keterlambatan pegawai terus bertambah maka akan berdampak kepada komitmen organisasi pegawai dinas pendidikan kota padang yang dimana terdapat beberapa factor yang mempengaruhi komitmen organisasi dari pegawai tersebut adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dengan tujuannya masing-masing dan berniat memelihara status keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Keterlibatan kerja pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang mendukung pekerjaannya sendiri, sedangkan pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berarti bahwa orang tersebut mendukung perusahaan yang mempekerjakan mereka.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk mengerjakan tugas-tugasnya (Ketut et al., 2023).

Kepuasan kerja

Menurut Parnawi, (2020), kepuasan kerja adalah pendapat pegawai tentang apakah mereka menyukai pekerjaannya atau tidak, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja terkait dengan kasih sayang dan perasaan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan, dan dengan demikian rasa memiliki dan loyalitas pegawai.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Penelitian Wagiyono et al., (2020) menyatakan bahwa hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Sedangkan

penelitian Surito et al., (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Universitas Malikussaleh.

Penelitian Arsuta & Mashyuni, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Mara River Safari Lotge Gianyar.

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Penelitian Dengo et al., (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. Mega Finance Cabang Gorontalo. Sedangkan Penelitian Lestari & Honor Satrya, (2023) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Japan Travel Agency.

Penelitian Posumah et al., (2023) menyatakan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Mercure Manado Tateli Resort and Convention.

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. Sugiyono (2017) metode penelitian yang di dasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk peneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Padang ini terletak di Gedung Kampus Universitas Bung Hatta, Jl. Sumatera Ulak Karang Utara Kota Padang, Sumatera Barat.

Populasi harus mempunyai karakteristik yang sama dengan objek inferensi. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang yang berjumlah 118 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik yang penentuan sampel bila seluruh anggota sampel digunakan menjadi sampel. Populasi

pada penelitian ini sebanyak 118 Pegawai Negeri Sipil Dinas Penendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan Correlcteld Itelm-Total Corellation (CITC) untuk hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correllation	Role Of Thumb	Kesimpulan
Y.1	0,368	0,300	Valid
Y.2	0,372	0,300	Valid
Y.3	0.325	0,300	Valid
Y.4	0.365	0,300	Valid
Y.5	0.398	0,300	Valid
Y.6	0.378	0,300	Valid
Y.7	0.329	0,300	Valid
Y.8	0.307	0,300	Valid
Y.9	0.391	0,300	Valid
Y.10	0.351	0,300	Valid
Y.11	0.341	0,300	Valid
Y.12	0.313	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 20

Dari Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan mengenai variabel komitmen organisasi dinyatakan valid, karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai Rule of Thumb, yaitu 0,300

Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji validitas yang menggunakan Corrected Item-Total Correlation (CITC), hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pertanyaan	Corrected item-Total Correllation	Role Of Thumb	Kesimpulan
X1.1	0.350	0,300	Valid
X1.2	0.449	0,300	Valid
X1.3	0.377	0,300	Valid
X1.4	0.381	0,300	Valid
X1.5	0.336	0,300	Valid
X1.6	0.401	0,300	Valid
X1.7	0.609	0,300	Valid
X1.8	0.494	0,300	Valid
X1.9	0.364	0,300	Valid
X1.10	0.434	0,300	Valid
X1.11	0.497	0,300	Valid

X1.12	0.407	0,300	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber : Data SPSS 20

Dari Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan mengenai variabel komitmen organisasi dinyatakan valid, karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai Rule of Thumb sebesar 0,300.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji validitas yang menggunakan Corrected Item-Total Correlation (CITC), hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Pertanyaan	Corrected item-Total Correlation	Role Of Thumb	Kesimpulan
X2.1	0.362	0,300	Valid
X2.2	0.366	0,300	Valid
X2.3	0.373	0,300	Valid
X2.4	0.357	0,300	Valid
X2.5	0.332	0,300	Valid
X2.6	0.486	0,300	Valid
X2.7	0.363	0,300	Valid
X2.8	0.330	0,300	Valid
X2.9	0.348	0,300	Valid
X2.10	0.481	0,300	Valid
X2.11	0.470	0,300	Valid
X2.12	0.392	0,300	Valid
X2.13	0.399	0,300	Valid
X2.14	0.453	0,300	Valid
X2.15	0.423	0,300	Valid
X2.16	0.668	0,300	Valid
X2.17	0.445	0,300	Valid
X2.18	0.520	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 20

Dari Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan mengenai variabel komitmen organisasi dinyatakan valid, karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai Rule of Thumb sebesar 0,300.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha untuk hasil dapat dilihat pada tabell ini :

Tabel 5. Hasil Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Komitmen Organisasi (Y)	0.690	0,600	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.716	0,600	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0.794	0,600	Reliabel

Sumber : Data SPSS 20

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Y) lebih besar dari Role of Thumb 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov-smirnov untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji Normalitas			
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardize d Residual
N			65
Normal	Mean		.0000000
Parametersa,b	Std. Deviation		3.08158187
Most Extreme	Absolute		.079
Differences	Positive		.079
	Negative		-.072
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed)c			.200d
Monte Carlo Sig.			.390
Sig. (2-tailed)e	99% Confidence Lower		.377
	Interval	Bound	
		Upper	.403
		Bound	

Sumber : Data SPSS 29

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0,403>0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas yang menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value, hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas				
No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1.	Lingkungan Kerja	1.061	0.943	Belbas gejala multikolinearitas
2.	Kepuasan Kerja	1.061	0.943	Belbas gejala multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 20

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa diantara ketiga variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan metode Glesjelr, hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

No	Variabell	Sign	Alpha	Kelsimpulan
1.	Lingkungan Kerja	0.482	0,05	Belbas gejala heterokedastisitas
2.	Kepuasan Kerja	0.067	0,05	Belbas gejala heterokedastisitas

Sumber : Data SPSS 20

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 8. menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,482 > 0,05$, variabel kepuasan kerja $0,067 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel indelpenden (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 9, dibawah ini.

Tabel 9. Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coeficient
Constand	16.139
Lingkungan Kerja	0.470
Kepuasan Kerja	0.283

Sumber : Data SPSS 20

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 16.139 + 0,470 (X_1) + 0,283 (X_2)$$

Dari hasil permasalahan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Apabila variabel X_1 dan X_2 bernilai 0, maka variabel Y bel\ nilai 16.139 satuan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.470 satuan artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0.470 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.283 satuan artinya apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0.283 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Kritelria pengujian berupa jika nilai probabilitas T hitung $> T$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a ditelrma dan jika nilai probabilitas T hitung $< T$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan tingkat

signifikan 0,05 (5 %).

Tabel 10. Uji Hipotesis

Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	6.144	1,657	0,05	0.000	H1 diterima
Kepuasan Kerja	3.701	1,657	0,05	0.000	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel uji t secara pelrsial diatas dapat dilakukan sebagai berikut :

- Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Y)
Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan telrhada komitmen organisasi pada kantor Dinas Pelndidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,144 > 1,657$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
- Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y)
Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendididkan dan Kebudayaan Kota Padang. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,701 > 1,670$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis keldua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotelsis pertama, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja belrpelngaruh positif dan signifikan telrhada lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Baru et al., (2023) mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keadaan dari lingkungan kerja perusahaan berdampak pada sukses atau tidaknya perusahaan. Daslim et al., (2023) mengungkapkan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendidikkan dan Kebudayaan Kota padang. Menurut Febrianto, (2024) bahwa kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dinas pendidikan dan kebudayaan kota padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Malinda & Kustini, (2021) mengatakan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Dengo et al., (2023) mengatakan kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat suka atau ketidaksukaan dampak yang bersifat positif maupun negatif seseorang. Posumah et al., (2023) juga mengatakan, apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya yang di miliki atau dalam hal ini beban kerja sesuai dengan apa yang di harapkan oleh pegawai sehingga dapat dikatakan dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima.
2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang kedua diterima.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya akan disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi bahan referensi penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi, maupun bahan informasi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk penelitian selanjutnya untuk dapat menambah indikator dalam pengukuran setiap variabelnya, agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

Referensi :

- Ardiansyah, M. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 Fakultas Ekonomi. 72. [Http://Eprints.Unpal.Ac.Id/Id/Eprint/73/](http://Eprints.Unpal.Ac.Id/Id/Eprint/73/)
- Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi,

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 1(2), 501-512.
- Baru, E., Musa, C. I., Dipoaatmodjo, T. S. P., Musa, M. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Vale Tbk Di Sorowako. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (Jimbe)*, 1(2), 45-56. <https://doi.org/10.59971/Jimbe.V1i2.8>
- Bimbim, I. W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, Dan Perikanan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 605-617. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1309%0ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1309/815>
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136-146. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.893>
- Dengo, S. Y., Canon, S., Sudirman, S., Ilato, R., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Mega Finance Cabang Gorontalo. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(1), 148-158. <https://doi.org/10.37479/Jebe.V1i1.18724>
- Effendi, S., Tanjung, H., & Tanjung, M. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Sma Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal. *Triangle Journal Of Management, Accounting, Economic And Business*, 01(03), 56-70.
- Erlina. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *Uin Suska Riau*, 13(1), 1. <http://repository.uin-suska.ac.id/15443/>
- Falabiba, N. E. (2019). Kepuasan Dan Komitmen. 2006, 363-399.
- Febrianto, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 548-565.
- Hartawati, S. I., & Sahur, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Majene. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 121. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V9i2.385>
- Hendra, D. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Departemen Proses Pada Pt. Duta Palma Nusantara. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau*, 8-30. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/3195%0ahttps://repository.uir.ac.id/3195/5/Bab2.Pdf>
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411-426.
- Ketut, I. A., Asih, T., Putu, I. A., & Sugianingrat, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja,

- Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Villa Danoya Seminyak Di Badung. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(8), 1655.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, 1(1), 43–53. <https://jibema.murisedu.id/index.php/jibema/article/view/5%0ahttps://jibema.murisedu.id/index.php/jibema/article/download/5/3>
- Lestari, K. W. D., & Honor Satrya, I. G. B. (2023). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Japan Travel Agency. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 12(01), 1609. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i01.p08>
- Malinda, V. A., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramania, 6(1), 11. <https://doi.org/10.31604/jim.v6i1.2022.11-18>
- Map, J., Sulastri, N., Sri Hartati, C., & Ôçä, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 8 Kota Probolinggo. Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik), 3(3), 394–406. <https://doi.org/10.37504/Map.V3i3.270>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Nasihin, Nasihin. (2022). Bab Ii Kajian Pustaka 2.1 Kajian Teori 2.1.1 Lingkungan Kerja.
- Nisa, & Ainun, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta. Repository Stie Indonesia (SteI) Jakarta, 12(2004), 10,11,16-17,18-19.
- Pambudi, W. R. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Cv Seken Yogyakarta. Skripsi, 2001, 19.
- Parnawi, A. (2020). Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan. Deepublish.
- Posumah, M. M., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Mercure Manado Tateli Resort And Convention. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 11(4), 1296–1304. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52274>
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2), 116. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>
- Putu Alit Ariningsih, N., Herny Susanti, P., & Atim Purwaningrat, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(6), 1131–1143.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jesya, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman

- Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308–315.
- Sari, W. P. (2020). Job Satisfaction And Job Performance Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmieb.V4i1.7537>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.V15i1.133>
- Sriyanto & Kuncoro, (2019). (2013). Uji Hipotesis Model Mixed Geographically Weighted Regression Dengan Metode Bootstrap. *10th Sns Seminar 2013*, 527–536.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/J-Mind.V4i1.3366>
- Surjono, H. D. (2018). Kajian Pustaka Molucca Medica, 11(April), 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 152–163.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I03.P02>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Abstrak Kepuasan Kerja Adalah Suatu Keadaan Karyawan Merasa Puas Terhadap Pekerjaannya . Orang Yang Mengungkapkan Kepuasan Yang Tinggi Dalam Pekerj. 8(3), 1203–1229.