

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGHARGAAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUMDA TIRTA PASE KABUPATEN ACEH UTARA

Oki Prayogi¹⁾, Nuzul Achmad Rizal^{2)*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tjut Nyak Dhien
email: oki.prayogi09@gmail.com

²Prodi Manajemen Stie Bumi Persada Lhokseumawe
email: nuzulrizal1@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the Physical Work Environment, Rewards and Job Characteristics on Organizational Commitment in Employees of Perumda Tirta Pase, North Aceh District. The research method used is data analysis using multiple linear analysis, namely by collecting data from data sources, namely primary data, namely questionnaires and secondary data, this is to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. The results of the F test (simultaneous) can be seen that the independent variables consisting of the variables Physical Work Environment (X1), Rewards (X2), and Job Characteristics (X3) jointly affect Organizational Commitment (Y), with a calculated F value > F table (40.305 > 2.883) or significance <0.05 (0.000 <0.05), partially the Physical Work Environment Variable (X1) affects the Organizational Commitment variable (Y) with a t count > t table (2.549 > 2.032) . < 0.05), while the Characteristics variable (X3) has no effect on the Organizational Commitment variable (Y), namely the value of t count < t table (1.118 < 2.032) or significance > 0.05 (0.272 > 0.05) Variable conclusion Physical Work Environment (X1), Rewards (X2), Job Characteristics (X3) collectively have a contribution to the Organizational Commitment variable (Y) of 0.761 or 76.1% and the rest is influenced by other factors not examined..

Keywords: Work Environment, Rewards, Job Characteristics and Organizational Commitment.

1. PENDAHULUAN

Komitmen Organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, Komitmen Organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan pegawai pada level kinerja didalam suatu perusahaan. dikutip oleh (Saputra Apandi, 2017).Komitmen Organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misi nya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para pegawainya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya(Rodrigo Motta et al., 2021). Komitmen Organisasional merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan pegawai terhadap satu institusi. Manfaat dari komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas-produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika Komitmen pegawai terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari

perusahaan akan tercapai. Bagi pegawai, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan didemosikan, serta membuat dia semakin berpengalaman dalam bidangnya. Namun, ada hal menarik ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan pegawai tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki sense of belonging antara para pegawai lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterima nya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan. Sebaliknya, apabila seorang pegawai memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh stakeholder perusahaan, lingkungan perusahaan (Tarjo et al., 2020).

Penyebab yang mempengaruhi Komitmen Organisasional pada setiap pegawai berbeda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga masalah Komitmen Organisasional perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar dari hasil penelitian tersebut dapat memberikan solusi empiris tentang fenomena tersebut. Sehingga proses dalam menciptakan Komitmen Organisasional adalah persepsi keadilan (Wagiyono et al., 2020). Oleh karena itu, untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi akibat adanya perbedaan dalam diri pegawai, maka diperlukan adanya kesatuan berfikir, kesamaan kehendak, dan permufakatan tujuan. Jika seorang pegawai telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat bekerjasama sebagai suatu bagian dari banyak bagian dalam organisasi, maka pegawai tersebut layak memperoleh hak-haknya sebagai kompensasi logis dari hasil jerih payahnya, dengan kata lain hak-hak yang diterima pegawai harus memenuhi asas keadilan. Fenomena yang terlihat pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara saat ini banyaknya pengaduan dan keluhan terlihat setiap bulannya dari pelanggan, terutama pengaduan masalah kerja pegawai yang tidak maksimal. Banyaknya pengaduan pelanggan terutama dari kritikan yang menandakan kinerja dari pegawai belum optimal sehingga timbul keluhan dari pelanggan. Keluhan ini terutama mengenai lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman, tidak adanya penghargaan bagi pegawai yang bekerja baik. Jadi dapat disimpulkan dari data yang diterima bahwa pegawai dalam lingkungan kerja fisik belum memiliki komitmen yang tinggi telah membuat karakter pegawai yang terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat bekerjanya sehingga menimbulkan kurangnya apa yang telah menjadi komitmen di bidangnya. Dari hal latar belakang yang telah diuraikan diatas dan merujuk pada teori serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara"

2. KAJIAN LITERATUR

Sehubungan dengan penelitian ini, telah dilakukan terhadap beberapa penelitian yang telah dibuat, penelitian yang di review tersebut berhubungan dengan judul yang sedang dibahas yaitu penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, penghargaan dan komitmen organisasi pada PDAM Tirta Mon Pase Kabupaten Aceh Utara. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya:

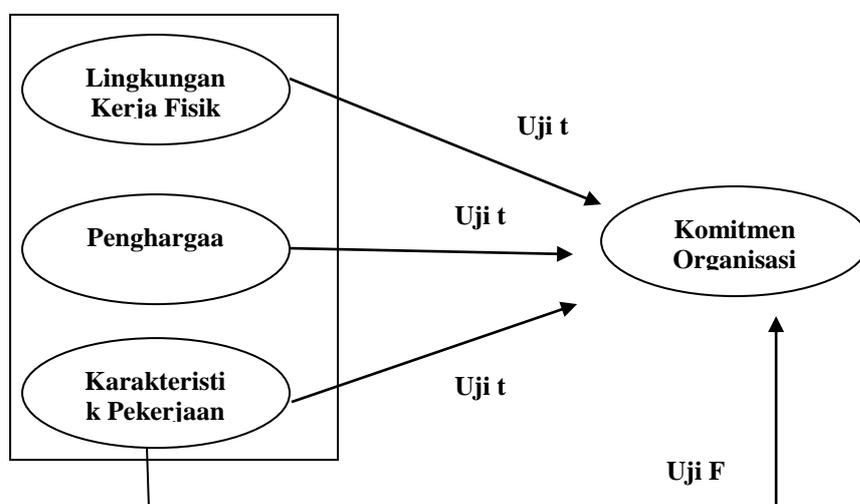
Penelitian pertama dilakukan oleh (Bogar, 2011) menemukan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pegawai berniat meninggalkan organisasi dan sebaliknya faktor-faktor yang memengaruhi mereka bertahan di dalam organisasi yaitu komitmen organisasi. Penelitian kedua dilakukan oleh (Putra, 2020) Menurut penelitian yang dilakukan berdasarkan uji statistik terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian ketiga dilakukan oleh (Arimbawa & Giantari, 2019) tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tish Gianyar. Metode sampling jenuh digunakan untuk melakukan survei sampel terhadap 39 karyawan, dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menumbuhkan kesadaran pimpinan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi finansial karyawan, maka penting untuk terus memotivasi karyawan, juga perlu meningkatkan lingkungan fisik kerja dan kemampuan menjaga lingkungan kerja yang ada. Penelitian keempat dilakukan oleh (Renyut et al., 2017) Penelitian ini membahas beberapa kausalitas antar variabel meliputi; pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebagai kualitas pertama kemudian pengaruh komitmen organisasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagai kausalitas kedua dan terakhir pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi, pekerjaan. kepuasan dan kompetensi atas kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Kantor Gubernur Maluku dengan populasi 632 pegawai dan responden sebanyak 244 orang. Hasil Warp PLS menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan gambaran dari isi keseluruhan penelitian yang dilakukan dan berdasarkan landasan teoritis yang telah diuraikan. Kerangka berfikir terdiri dari dua variabel yaitu, (independen variabel) lingkungan kerja fisik, penghargaan dan karakteristik pekerjaan, sedangkan satu variable terikat (dependen variable) komitmen organisasi. Berikut dibawah ini kerangka penelitian :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2.2 Hipotesis

Hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut;

Hi: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan dan Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.

H2: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan dan Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.

H3: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.

H4: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.

3. METODE

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara, dan yang menjadi obyek penelitian yaitu para pegawai yang bekerja pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

(Pradana & Reventiary, 2016) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara berjumlah 38 orang. (sumber tahun 2021).

3.2.2 Sampel

(Komala, 2017) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar-benar mewakili dan valid yaitu dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Dan untuk teknik pengambilan sampel digunakan teknik sensus atau jenuh, dimana semua anggota dijadikan sampel. Berhubung populasinya kurang dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara sebanyak 38 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu berupa :

1. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Kuesioner, yaitu salah satu cara pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar yang berisikan data yang dibutuhkan penulis kepada responden dengan harapan akan memberikan respon yang positif.
3. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan langsung bertatap muka dengan responden dalam mendapatkan data yang akurat dan benar.
4. Studi pustaka, adalah dimana teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dengan mempelajari literatur, majalah, buku-buku yang ada pada perpustakaan yang dapat menunjang serta melengkapi data yang dibutuhkan penulis untuk penyusunan penelitian ini.

3.4 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan metode scoring. Nilai (Score) dari pilihan tersebut yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5. Masing-masing dari nilai pilihan tersebut dapat dilihat seperti tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 1. Skala Likert

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.5 Metode Analisa Data

Suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, oleh karena itu harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data

adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Berikut persamaan umum regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Keterangan:
- Y = Komitmen Organisasi
 - a = Konstanta
 - b = Koefisien regresi
 - X₁ = Lingkungan Kerja Fisik
 - X₂ = Penghargaan
 - X₃ = Karakteristik Pekerjaan
 - e = Error terms

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel-variabel dalam penelitian ini dikelompokkan dalam menjadi dua variabel, yaitu variabel bebas (Independen Variabel) yang mempengaruhi pusat perhatian yakni Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Penghargaan (X₂) dan Karakteristik Pekerjaan (X₃), variabel terikat (Dependen Variabel) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian yaitu Komitmen Organisasi (Y).

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kavaliditan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat nukurnya. Dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistic Package for Social Science). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r produk moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

3.7.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indek yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu penelitian pengukur dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur dari subjek memang belum berubah. Kreiteria penilaian uji reliabilitas adalah :

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis regresi yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi :

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Terdapat banyak metode yang dapat digunakan untuk pengujian normalitas data serta metode tersebut tentunya memiliki hasil keputusan yang berbeda-beda (Sintia et al., 2022). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis lurus diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Sintia et al., 2022). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ayuwardani & Isroah, 2018). Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji t (uji parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji signifikan variansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

3.9.2 Uji F (uji simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersamaan berpengaruh pada variabel terikat Komitmen Organisasi (Y).

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Penghargaan (X_2) dan Karakteristik Pekerjaan (X_3) secara bersamaan tidak berpengaruh pada variabel terikat Komitmen Organisasi (Y).

4. HASIL DAN DISKUSI

Fenomena masalah yang sedang dihadapi oleh manajer, yaitu mendapatkan komitmen pegawai dan mempertahankan staf. Untuk itu, manajemen dan departemen sumber daya manusia perusahaan harus mempunyai program yang baik untuk mempertahankan pegawai sehingga pegawai terhindar dari keinginan ke luar dari perusahaan.

4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 38 responden setelah melalui tahap pengumpulan data dan dilakukan penyebaran kuesioner yang kemudian datanya diolah. Berikut data karakteristik responden sesuai table 2 dibawah ini:

Tabel 2. Data Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	%Tase
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	30	79
	2. Wanita	8	21
	Jumlah	38	100
2	Usia		
	1. ≤ 25 Tahun	8	21
	2. 26 sd 30 Tahun	10	26
	3. 31 sd 35 Tahun	6	16
	4. > 35 Tahun	14	37
	Jumlah	38	100
3	Status		
	1. Menikah	28	74
	2. Belum	10	26
	Jumlah	38	100
4	Pendidikan		
	1. SMA	25	66
	2. Diploma III	8	21
	3. Sarjana (S1)	5	13
	Jumlah	38	100
5	Pendapatan		
	1. \leq Rp 2.750.000	14	37
	2. Rp 2.750.001 s/d Rp 3.999.999	16	42
	3. \geq Rp 4.000.000	8	21
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (diolah)

Tabel 2 diatas terdapat 30 responden (79%) yang berjenis kelamin laki- laki dan terdapat 8 responden (21%) berjenis kelamin wanita. Dari segi usia terdapat responden yang berusia antara dibawah atau sama dengan 25 tahun sebanyak 8 responden (21%), usia 26 s/d 30 tahun sebanyak 10 responden (26%), usia antara 31 s/d 35 tahun sebanyak 6 responden (162%) dan responden yang berumur diatas 35 tahun sebanyak 14 responden (37%). Dari segi status, responden yang berstatus menikah sebanyak 28 responden (74%) dan yang belum menikah sebanyak 10 responden (26%). Dari segi pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 25 responden (66%), responden Diploma III sebanyak 8 responden (21%), responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 5 responden (13%). Dari pendapatan, sebanyak 14 responden (37%) mempunyai pendapatan Rp. 2.750.000,- yang mempunyai pendapatan Rp. 2.750.001 s/d Rp. 3.999.999 sebanyak 16 responden (42%), dan yang mempunyai pendapatan diatas Rp. 4.000.000 sebanyak 8 responden (21%).

4.2 Tanggapan Responden

4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Pernyataan variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sesuai tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 3.
 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

No	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Nilai Frekuensi					Nilai %tase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan cahaya dalam ruang keraj cukup	0	1	11	18	8	0	3	29	47	21
2	Suhu udara cukup nyaman dilengkapi dengan aircondition	0	1	17	14	6	0	3	44	37	16
3	Kebersihan tempat kerja dijaga bersama	1	1	10	13	13	3	3	26	34	34
4	Warna ruangan kerja telah sesuai tidak mencolok	0	1	11	11	15	0	3	29	29	39
5	Keamanan cukup baik di lakukan oleh petugas keamanan	0	2	10	24	2	0	5	26	63	6
6	Jam kerja dilaksanakan dengan disiplin	0	1	7	16	14	0	3	18	42	37

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (diolah)

Tabel 3. untuk masing-masing pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), pada pernyataan pertama terdapat 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (29%) menyatakan netral, 18 responden (47%) menyatakan setuju dan 8 responden (21%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan kedua terdapat 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (44%) menyatakan netral, 14 responden (37%) menyatakan setuju, 6 responden (16%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan ketiga terdapat 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (26%) menyatakan netral, 13 responden (34%) menyatakan setuju, dan 13 responden (34%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan keempat terdapat 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (29%) menyatakan netral, 11 responden (29%) menyatakan setuju, dan 15 responden (39%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan kelima terdapat 2 responden (5%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (26%) menyatakan netral. 24 responden (63%) menyatakan setuju, dan 2 responden (6%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan keenam terdapat 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (18%) menyatakan netral, 16 responden (42%) menyatakan setuju, dan 14 responden (37%) menyatakan sangat setuju.

4.2.2 Variabel Penghargaan (X_2)

Variabel Penghargaan (X_2) dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4.
 Variabel Penghargaan (X_2)

No	Variabel Penghargaan (X_2)	Nilai Frekuensi					Nilai %tase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Penghargaan diberikan bagi yang melaksanakan tugas sesuai target	0	3	13	18	4	0	8	34	47	11
2	Penghargaan diberikan dengan tingkat kinerja	1	1	11	18	7	3	3	29	47	18
3	Penghargaan bagi pegawai diberikan sesuai jenjang jabatan	1	2	15	14	6	3	5	39	37	16

4	Penghargaan telah memenuhi rasa keadilan kepada pegawai	1	1	10	15	11	3	3	26	39	29
5	Penghargaan diberikan 1 tahun sekali	0	2	9	14	13	0	5	24	37	34

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (diolah)

Tabel 4. diatas dijelaskan untuk masing-masing pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu untuk variabel Penghargaan (X_2) untuk pernyataan pertama terdapat 3 responden (8%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (34%) menyatakan netral, 18 responden (47%) menyatakan setuju, dan 4 responden (11%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan kedua terdapat 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (29%) menyatakan netral, dan 18 responden (47%) menyatakan setuju, dan 7 responden (18%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan ketiga terdapat 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (5%) tidak setuju, 15 responden (39%) menjawab netral, 14 responden (37%) menyatakan setuju, dan 6 responden (16%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan keempat terdapat 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (3%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (26%) menyatakan netral, 15 responden (39%) menyatakan setuju, dan 11 responden (29%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan kelima terdapat 2 responden (5%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (24%) menyatakan netral, 14 responden (37%) menyatakan setuju, dan 13 responden (34%) menyatakan sangat setuju.

4.2.3 Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3)

Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3) dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5.

Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3)

No	Variabel	Nilai Frekuensi					Nilai %tase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
	Penghargaan (X_2)										
1	Pekerjaan di berikan kepada pegawai sesuai dengan job discreption masing-masing	0	0	19	14	5	0	0	50	37	13
2	Pekerjaan dikerjakan sesuai unit terkait	0	2	10	15	11	0	6	26	39	29
3	Pekerjaan harus diselesaikan sesuai targetnya	0	5	13	10	10	0	13	35	26	26
4	Pekerjaan diberikan sesuai dengan unit tugas.	1	3	8	18	8	3	8	21	47	21
5	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu.	0	2	9	11	16	0	5	24	29	42

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (diolah)

Tabel 5 diatas dijelaskan untuk masing-masing pernyataan yang diajukan kepada responden untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3), untuk pernyataan pertama terdapat 19 responden (50%) menyatakan netral, 14 responden (37%) menyatakan setuju, 5 responden (13%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan kedua terdapat 2 responden (6%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (26%) menyatakan netral, 15 responden (39%) menyatakan setuju, dan 11 responden (29%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan ketiga terdapat 5 responden (13%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (35%) menyatakan netral, 10 responden (26%) menyatakan setuju, 10 responden (26%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan keempat terdapat 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (8%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (21%) menyatakan netral, 18 responden (47%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan kelima terdapat 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (24%) menyatakan netral, 11 responden (29%) menyatakan setuju, dan 16 responden (42%) menyatakan sangat setuju.

4.2.4 Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Pernyataan variabel Komitmen Organisasi (Y) yang diajukan peneliti pada semua responden, sesuai pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 6
 Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Variabel	Nilai Frekuensi					Nilai %tase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya Kepentingan organisasi	0	3	9	12	14	0	7	24	32	37
2	Pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya agar terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.	1	0	10	16	11	3	0	26	42	29
3	Pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi.	1	4	6	20	7	3	11	16	52	18

Sumber : Data Primer Tahun 2021 (diolah)

Tabel 6 tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pernyataan yang diajukan kepada responden untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) pada pernyataan pertama terdapat 3 responden (7%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (24%) menyatakan netral, 12 responden (32%) menyatakan setuju, 14 responden (37%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan kedua terdapat 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden (26%) menyatakan netral, 16 responden (42%) menyatakan setuju, 11 responden (29%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan ketiga terdapat 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (11%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (16%) menyatakan netral, 20 responden (52%) menyatakan setuju, dan 7 responden (18%) menyatakan sangat setuju.

4.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

(Sanaky, 2021) mengemukakan bahwa validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan metode Pearson Correlation, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuisisioner.

Keputusan untuk validitas:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau r hitung negatif, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik (Lihat pada file Ms Excel: Tabel Statistik, buka Sheet r tabel). Diketahui nilai r tabel dengan df $n-2$ atau $38-2=36$ dan uji 2 sisi adalah 0,320. Dapat diketahui bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X)2, Karakteristik Pekerjaan (X3) dan Komitmen Organisasi (Y) semua item pertanyaan nilai Pearson Correlation antara tiap item dengan skor total nilai lebih dari r table 0,320. Jadi dapat disimpulkan bahwa item-item pada kuisisioner untuk variabel tersebut telah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama (Yusup, 2017). Menurut (Puspasari & Puspita, 2022) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode pengujian reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah Cronbach's Alpha. Menurut (Yusup, 2017) dan (Puspasari & Puspita, 2022), menyatakan bahwa secara umum nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,6 dianggap buruk, dalam kisaran 0,7 dinilai bisa diterima dan diatas 0.8 dianggap baik. (Zahra & Rina, 2018) menyatakan jika koefisien alpha $\geq 0,6$ maka dinyatakan reliabel, dan jika koefisien alpha $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Output reliabilitas (pada nilai Cronbach Alpha). Dapat diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2), Karakteristik Pekerjaan (X3) dan Komitmen Organisasi (Y) di atas 0,600. Karena nilai di atas 0,600 jadi dapat disimpulkan bahwa alat ukur pada kuisioner telah reliabel.

4.4 Hasil Analisis Deskriptif Statistik Variabel

Tabel 7
 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	38	16	28	23.18	3.525
Penghargaan (X2)	38	12	25	19.08	3.679
Karakteristik Pekerjaan (X3)	38	12	24	18.97	3.491
Komitmen Organisasi (Y)	38	6	14	11.66	2.419
Valid N (listwise)	38				

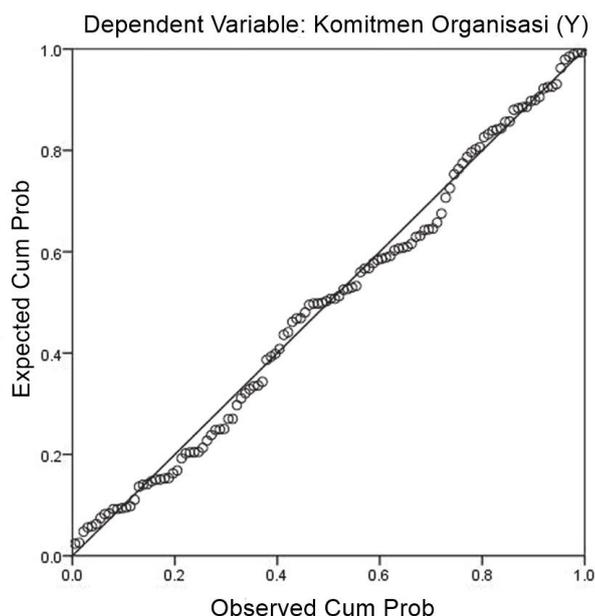
Analisis ini untuk mengetahui deskripsi data variabel seperti mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Dari tabel 7 dapat diketahui deskripsi statistik tentang variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) jumlah data 38, nilai minimum 16, nilai maksimum 28, rata-rata 23,18, dan standar deviasi 3,525. Dan seterusnya untuk variabel lain.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sebagai uji prasyaratnya dari analisis regresi linier. Uji asumsi klasik sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa ujit (parsial) dan F (simultan) mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Febrianto et al., 2018). Residual adalah nilai selisih antara variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan variabel Komitmen Organisasi (Y) yang diprediksikan. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya.



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada output Regresi pada gambar Chart Normal P-P Plot. Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal. Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 8.
 NPar Tests (Uji Normalitas Residual)
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.13337528
	Absolute	.120
	Positive	.082
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

a. Test distribution is Normal

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym.sig 2 tailed) sebesar 0,645 > 0,05, jadi residual terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Setiawati, 2021).

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,100 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.965	1.502		-1.308	.200		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.245	.096	.357	2.549	.015	.330	3.031
Penghargaan (X2)	.352	.093	.535	3.804	.001	.326	3.067
Karakteristik Pekerjaan (X3)	.065	.058	.094	1.118	.272	.917	1.090

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Dapat diketahui bahwa tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk ke tiga variabel independen kurang dari 10, dan nilai Tolerance lebih dari 0,100.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Cara lain uji heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser. Uji Glejser ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai variabel Komitmen Organisasi (Y) yang diprediksi, dan absolute adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016:138).

Tabel 10
 Regression (Uji Heteroskedastisitas metode Uji Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.342	.786		.436	.666
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	-.017	.050	-.097	-.343	.734

Penghargaan (X2)	.070	.048	.412	1.451	.156
Karakteristik Pekerjaan (X3)	-.019	.030	-.103	-.609	.546

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa ke tiga variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

4.6.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk merumuskan persamaan regresi dan untuk mengetahui nilai peningkatan atau penurunan variabel dependen (Y) atas perubahan variabel independen (X). Bentuk umum persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.965	1.502		-1.308	.200		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.245	.096	.357	2.549	.015	.330	3.031
Penghargaan (X2)	.352	.093	.535	3.804	.001	.326	3.067
Karakteristik Pekerjaan (X3)	.065	.058	.094	1.118	.272	.917	1.090

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -1,965 + 0,245X_1 + 0,352X_2 + 0,065X_3$$

Dengan penjelasan angka-angka tersebut sebagai berikut:

Konstanta sebesar -1,965; artinya jika Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2), Karakteristik Pekerjaan (X3) nilainya adalah 0, maka besarnya Komitmen Organisasi (Y) nilainya -1,965. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,245; artinya setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,245 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien regresi variabel Penghargaan (X2) sebesar 0,352; artinya setiap peningkatan variabel Penghargaan (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,352 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan (X3) sebesar 0,065; artinya setiap peningkatan variabel Karakteristik Pekerjaan (X3) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan

variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,065 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

4.6.2 Hasil Uji (Parsial)

Uji t dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesisnya:

Ho: Tidak ada pengaruh variable Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2), Karakteristik Pekerjaan (X3) secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Ha Ada pengaruh variable Lingkungan Kerja Fisik (X1). Penghargaan (X2). Karakteristik Pekerjaan (X3) secara parsial terhadap variable Komitmen Organisasi (Y).

Kriteria pengambilan keputusan, berdasar nilai t (parsial):

Ho diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (tidak berpengaruh)

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (berpengaruh).

Berdasar nilai signifikansi :

Ho diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)

Ho ditolak jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (berpengaruh)

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t statistik pada $df=n-k-1$ atau $38-3-1-34$ (k adalah jumlah variabel independen). Dengan signifikansi 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t tabel 2,032 (penjelasan pada Ms Excel: Tabel Statistik, pada Sheet t tabel)

Tabel 12
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.965	1.502		-1.308	.200		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.245	.096	.357	2.549	.015	.330	3.031
Penghargaan (X2)	.352	.093	.535	3.804	.001	.326	3.067
Karakteristik Pekerjaan (X3)	.065	.058	.094	1.118	.272	.917	1.090

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Hal ini karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,549 > 2,032$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,015 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t_{hitung} positif, artinya jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) meningkat maka variable Komitmen Organisasi (Y) juga meningkat
- Variabel Penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Hal ini karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,804 > 2,032$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t_{hitung} positif, artinya jika variabel Penghargaan (X2) meningkat maka variabel Komitmen Organisasi (Y) juga meningkat.
- Variabel Karakteristik (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel (Y). Hal ini karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,118 < 2,032$) atau signifikansi $> 0,05$ ($0,272 > 0,05$) sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

4.6.3 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis nya:

Ho: Tidak ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2), Karakteristik (X3) secara bersama-sama terhadap variable Komitmen Kerja (Y).

Ha: Ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2), Karakteristik (X3) secara bersama-sama terhadap variable (Y).

Kriteria pengambilan keputusan, berdasar nilai F (simultan):

Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (tidak berpengaruh)

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (berpengaruh)

Berdasar nilai signifikansi nya, Ho diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh) dan Ho ditolak jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (berpengaruh). Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel F statistic pada $df_1 = \text{jumlah variabel}-1$ atau $4-1-3$ dan $df_2 = n-k-1$ atau $38-3-1-34$ (k adalah jumlah variabel independen). Dengan signifikansi 0,05 diperoleh hasil F tabel = 2,883. (dapat dilihat pada file Ms Excel: Tabel Statistik, pada Sheet F tabel).

Tabel 13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.025	3	56.342	40.305	.000 ^a
	Residual	47.528	34	1.398		
	Total	216.553	37			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X3), Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Kesimpulan sebagai berikut :

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2), Karakteristik Pekerjaan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Hal ini karena nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($40,305 > 2,883$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4.7 Hasil Analisis Determinasi (Adjusted R Square):

Analisis determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.781	.761	1.182	1.316

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X3), Lingkungan Kerja Fisik (X1). Penghargaan (X2)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2), Karakteristik Pekerjaan (X3) secara bersama-sama memiliki sumbangan pengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,761 atau 76,1% dan sisa nya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Secara simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Penghargaan (X2). Dan Karakteristik Pekerjaan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y), karena nilai F hitung $>$ F tabel (40,305 $>$ 2,883) atau signifikansi $<$ 0,05 (0,000 $<$ 0,05), sedangkan secara parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai t hitung $>$ t tabel (2,549 $>$ 2,032) atau signifikansi $<$ 0,05 (0,015 $<$ 0,05), Variabel Penghargaan (X2) juga berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai t hitung $>$ t tabel (3,804 $>$ 2,032) atau signifikansi $<$ 0,05 (0,001 $<$ 0,05), sedangkan untuk Variabel Karakteristik (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel (Y). Hal ini karena nilai t hitung $<$ t tabel (1,118 $<$ 2,032) atau signifikansi $>$ 0,05 (0,272 $>$ 0,05)

6. REFERENSI

- Arimbawa, I. M. D. P., & Giantari, I. G. A. K. (2019). *FISIK DAN KOMPETENSI TERHADAP I Made Dwi Putra Arimbawa 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Bank merupakan badan usaha keuangan yang keberadaannya untuk melayani masyarakat . Bank didirikan di samping untuk melayani masyar.* 8(6), 3388–3416.
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). PENGARUH INFORMASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP UNDERPRICING HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v7i1.19781>
- Bogar, W. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Burnout, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Intention to Leave (Studi pada Pegawai perum Pegadaian di Sulawesi Utara). In *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 9, Issue 4, pp. 1465–1475).
- Febrianto, L. S., Hendikawati, P., & Dwidayati, N. K. (2018). Perbandingan Metode Robust Least Median of Square (Lms) Dan Penduga S Untuk Menangani Outlier Pada Regresi Linier Berganda. *Unnes Journal of Mathematics*, 7(1), 83–95. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm/article/view/27381>
- Komala, R. D. (2017). Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom. *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom*, 3(2), 330–337.
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU MEREK CUSTOMADE (STUDI di MEREK DAGANG CUSTOMADE INDONESIA). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.26460/jm.v6i1.196>
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65. <https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>
- Putra, P. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen

- Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1004-1010 ISSN 2460-6545.
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The Effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(11), 18–29. <https://doi.org/10.9790/487X-1911031829>
- Rodrigo Garcia Motta, Angélica Link, Viviane Aparecida Bussolaro, G. de N. J., Palmeira, G., Riet-Correa, F., Moojen, V., Roehle, P. M., Weiblen, R., Batista, J. S., Bezerra, F. S. B., Lira, R. A., Carvalho, J. R. G., Neto, A. M. R., Petri, A. A., Teixeira, M. M. G., Molossi, F. A., de Cecco, B. S., Henker, L. C., Vargas, T. P., Lorenzetti, M. P., Bianchi, M. V., ... Alfieri, A. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 26(2), 173–180. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Saputra Apandi, A. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jom FISIP*, 4(2), 1–15.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas Pada Kasus Tingkat Pengangguran di Jawa. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, Dan Aplikasinya*, 2(2), 322–333.
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Nasir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 3(4), 105. <https://doi.org/10.56957/jsr.v3i4.122>
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2), 1–12.
- Yusup, F. (2017). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>
- Zahra, R. R., & Rina, N. (2018). PENGARUH CELEBRITY ENDORSER HAMIDAH RACHMAYANTI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK ONLINE SHOP MAYOUTFIT DI KOTA BANDUNG. *JURNAL LONTAR*, 6(5), 613–616. <https://doi.org/10.7868/s0869565218050249>