

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

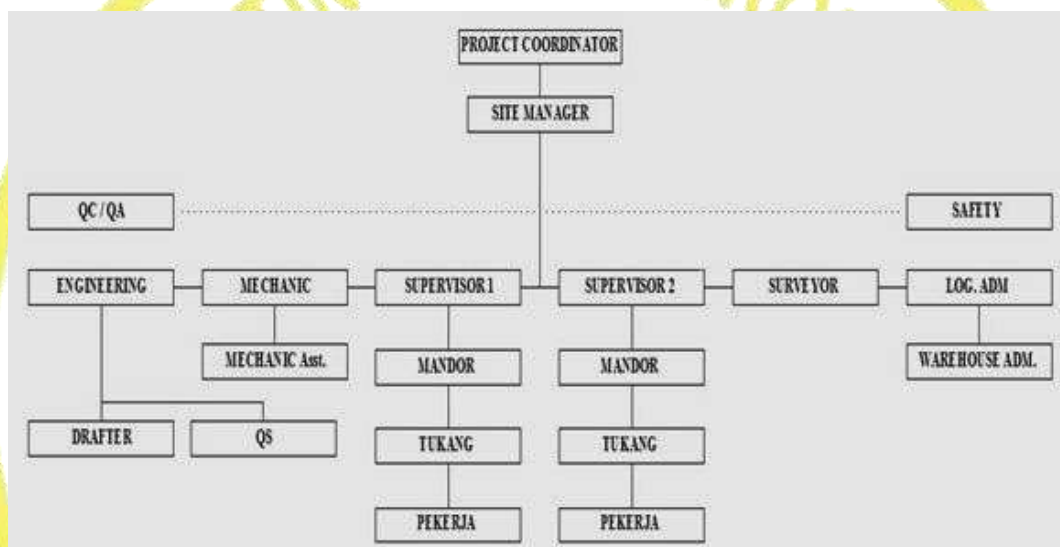
A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil PT. Alam Jaya Batu Bara Indah

PT. Alam Jaya Batu Bara Indah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa konstruksi yang telah berdiri sejak tahun 2016. Perusahaan ini beralamat di Dusun II Sei Besar Desa Kuala Indah Kec. Sei Suka Kabupaten Kab. Batu Bara. Dalam melaksanakan operasionalnya terdapat 3 bagian yang terdiri dari bagian keuangan, bagian pengawasan dan bagian lapangan. Pada masing-masing bagian ini memiliki tugas berbeda, bagian keuangan bertugas untuk mengelola keuangan mulai dari penagihan, pembayaran gaji karyawan dan kegiatan keuangan lainnya, selanjutnya bagian pengawasan yang bertugas untuk mengawasi dan pelaporan setiap kegiatan yang sedang dikerjakan dan pada bagian lapangan merupakan bagian yang bertugas menjalankan kegiatan seperti pembangunan gedung, perancangan konstruksi dan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kontrak kerja. Bagian lapangan memiliki tugas yang berbeda-beda berdasarkan bidang kerja yang sedang dijalankan, pada saat pengerjaan pembangunan gedung, bagian lapangan bertugas membuat skema kerja pembangunan hingga penyelesaian pembangunan gedung tersebut, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian lapangan memiliki tugas untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan perusahaan dilapangan.

2. Struktur Organisasi PT.Alam Jaya Batu Bara Indah

Struktur organisasi merupakan sistem yang mengatur masalah penetapan dan pembagian pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta menetapkan hubungan antara unsur – unsur organisasi sehingga di peroleh suatu bentuk kerja sama yang efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.



Sumber : PT.Alam Jaya Batu Bara Indah, 2023

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT.Alam Jaya Batu Bara Indah

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan terhadap 57 responden Pada Karyawan PT.Alam Jaya Batu Bara Indah. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	42	74
Perempuan	15	26
Total	57	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 57 responden pada penelitian ini didominasi oleh Laki-Laki Memiliki persentase sebesar 74% dan responden Perempuan memiliki persentase sebesar 26%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan menjadi kinerja karyawan, yang disebabkan pekerjaan pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah merupakan pekerjaan berat seperti *welding* pada tempat ketinggian sehingga lebih banyak membutuhkan tenaga kerja dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< dari 20 tahun	9	16
20 – 35 tahun	36	63
36 – 55 tahun	9	16
56 – 60 tahun	3	5
Total	57	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 57 kinerja karyawan berusia 20-35 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 63%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data karakteristik responden berdasarkan **Lama Kerja** dapat dilihat pada

Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-3 Tahun	20	35
>3 tahun	37	65
Total	57	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 57 responden didominasi telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 65%, sedangkan dengan lama bekerja 1 hingga 3 tahun hanya 20 orang dengan persentase sebesar 35%.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kinerja (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	3	5.3	32	56.1	22	38.6	4,333
2	-	-	4	7.0	2	3.5	33	57.9	18	31.6	4,140
3	-	-	1	1.8	5	8.8	30	52.6	21	36.8	4,245
4	-	-	1	1.8	4	7.0	32	56.1	20	35.1	4,245
5	-	-	2	3.5	4	7.0	34	59.6	17	29.8	4,157
6	-	-	-	-	7	12.3	36	63.2	14	24.6	4,122
7	3	5.3	4	7.0	4	7.0	26	45.6	20	35.1	3,982
Mean Kinerja (Y)											4,175

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase (38.6%), 32 orang menjawab setuju (56.1%), 3 orang menjawab netral (5.3%), dan tidak ada orang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,333 yang berarti menunjukkan responden selalu berusaha memperbaiki cara kerja saya agar lebih baik dan efisien.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (31.6%), 33 orang menjawab setuju (57.9%), 2 orang menjawab netral (3.5%), 2 orang menjawab tidak setuju (7.0%) dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,140 yang berarti menunjukkan responden selalu berusaha memenuhi standar kerja yang berlaku di perusahaan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (36.8%), 30 orang menjawab setuju (52.6%), 5 orang menjawab netral (8.8%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,8%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,245 sehingga dapat diketahui bahwa responden selalu melakukan evaluasi pada hasil kerja saya.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (35.1%), 32 orang menjawab setuju (56.1%), 4 orang menjawab netral (7.0%), 1 orang menjawab tidak setuju (1.8%) dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju . Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,245 sehingga dapat diketahui bahwa perusahaan menyediakan Peralatan dan sarana lainnya yang disediakan perusahaan sangat membantu saya dalam bekerja.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (29.8%), 34 orang menjawab setuju (59.6%), 4 orang menjawab netral (7.0%), 2 orang menjawab tidak setuju (3.5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,157 sehingga dapat diketahui bahwa responden selalu berupaya meningkatkan keahlian saya dengan mengikuti pelatihan dan uji kompetensi.

Pada pernyataan (6) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase (24.6%), 36 orang menjawab setuju (63.2%), 7 orang menjawab netral (12.3%), dan tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 6 sebesar 4,122 yang berarti menunjukkan responden selalu memotivasi diri saya sendiri untuk dapat bekerja dengan baik.

Pada pernyataan (7) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (35.1%), 26 orang menjawab setuju (45.6%), 4 orang menjawab netral (7.0%), 4 orang menjawab kurang setuju (7.0%) dan 3 orang menjawab sangat kurang setuju (5.3%). Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 7 sebesar 3,982 yang berarti menunjukkan Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh jenjang karir dan berprestasi.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel Kinerja yang tersaji pada Tabel 4.4, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,175. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan tiap item pernyataan Kinerja 1-7.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel karakteristik individu (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Item Variabel Karakteristik Individu (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	2	3.5	3	5.3	31	54.4	21	36.8	4,245
2	-	-	-	-	2	3.5	29	50.9	26	45.6	4,421
3	-	-	-	-	5	8.8	29	50.9	23	40.4	4,315
4	-	-	-	-	6	10.5	32	56.1	19	33.3	4,228
5	3	5.3	-	-	8	14.0	27	47.4	19	33.3	4,035
6	-	-	-	-	12	21.1	30	52.6	15	26.3	4,052
Mean Karakteristik Individu (X1)											4,249

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase (36.8%), 31 orang menjawab setuju (54.4%), 3 orang menjawab netral (5.3%), 2 orang menjawab kurang setuju (3.5%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,245 yang berarti menunjukkan responden cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab .

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (45.6%), 29 orang menjawab setuju (50.9%), 2 orang menjawab netral (3.5%), dan tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju . Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,421 yang berarti menunjukkan responden cenderung tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (40.4%), 29 orang menjawab setuju (50.9%), 5 orang menjawab netral (8.8%), dan tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,315 yang berarti menunjukkan responden cenderung membantu rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan .

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (33.3%), 32 orang menjawab setuju (56.1%), 6 orang menjawab netral (10.5%), dan tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 yaitu sebesar 4,228 yang berarti menunjukkan responden cenderung memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan bidang kerja sehingga dapat bekerja dengan baik.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (33.3%), 27 orang menjawab setuju (47.4%), 8 orang menjawab netral (14.0%), dan tidak ada responden menjawab tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju(5.3%). Rata-rata skor untuk item 5 yaitu sebesar 4,035 yang berarti menunjukkan responden cenderung Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan.

Pada pernyataan (6) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (26.3%), 30 orang menjawab setuju (52.6%), 12 orang menjawab netral (21.1%), dan tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 6 yaitu sebesar 4,052 yang berarti menunjukkan responden cenderung senang apabila ada karyawan baru yang bergabung kedalam perusahaan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel *brand awareness* yang tersaji pada Tabel 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,249 Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan Individu 1-6.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Item Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	4	7.0	37	64.9	16	29.1	4,210
2	-	-	4	7.0	2	3.5	33	57.9	18	31.6	4,140
3	-	-	2	3.5	7	12.3	33	57.9	15	26.3	4,070
4	-	-	-	-	7	12.3	28	49.1	22	38.6	4,263
Mean Lingkungan Kerja (X2)											4,171

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari bahwa dari 57 responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 16 orang dengan persentase (28.1%), 37 orang menjawab setuju (64.9%), 4 orang menjawab netral (7.0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,210 yang berarti menunjukkan Suasana tempat kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (31.6%), 33 orang menjawab setuju (57.9%), 2 orang menjawab netral (3.5%), 2 orang menjawab tidak setuju (7.0) dan tidak ada menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,140 yang berarti menunjukkan Hubungan antar sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa bahwa dari 57 responden sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (26.3%), 33 orang menjawab setuju (57.9%), 7 orang menjawab netral (12.3%), 2 orang menjawab tidak setuju (3,5%) dan tidak ada menjawab sangat tidak setuju.

Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,070 yang berarti menunjukkan Pimpinan bersikap ramah dan selalu memperhatikan setiap bawahannya

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa bahwa dari 57 responden sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (38%), 28 orang menjawab setuju (49.1%), 7 orang menjawab netral (12.3%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Rata-rata skor untuk item 4 yaitu sebesar 4,263 yang berarti menunjukkan

Seluruh fasilitas kerja yang tersedia dan dapat digunakan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja yang tersaji pada Tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,171 Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan lingkungan kerja 1-4.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel komitmen organisasi (Z) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Item Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	2	3.5	39	68.4	16	28.1	4,245
2	-	-	-	-	6	10.5	38	66.7	13	22.8	4,122
3	-	-	-	-	3	5.3	30	52.6	24	42.1	4,368
Mean Komitmen Organisasi (Z)											4,245

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (28.1%), 39 orang menjawab setuju (68.4%), 2 orang menjawab netral (3.5%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,245 yang berarti menunjukkan Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja kepada seluruh

karyawan sehingga memberikan rasa aman dalam bekerja.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 57 responden sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (22.8%), 38 orang menjawab setuju (66.7%), 6 orang menjawab netral (10.5%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan tidak sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,122 yang berarti menunjukkan Perusahaan memberikan upah yang tinggi dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diterima

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa bahwa dari 57 responden sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (42.1%), 30 orang menjawab setuju (52.6%), 3 orang menjawab netral (5.3%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,368 yang berarti menunjukkan Komitmen perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap bertahan dan berkelanjutan berkerja dengan baik dalam perusahaan

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel media komunikasi yang tersaji pada Tabel 4.7, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,245 Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan media komunikasi 1-3.

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel atau $- r$ hitung $<$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel atau $- r$ hitung $>$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361

(Ghozali, 2018), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel Y (Kinerja Karyawan)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,473	0,361	Valid
2	0,715	0,361	Valid
3	0,597	0,361	Valid
4	0,820	0,361	Valid
5	0,609	0,361	Valid
6	0,610	0,361	Valid
7	0,505	0,361	Valid
Variabel Z (Komitmen Organisasi)			

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,607	0,361	Valid
2	0,774	0,361	Valid
3	0,552	0,361	Valid
Variabel X1 (Karakteristik Individu)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,724	0,361	Valid
2	0,745	0,361	Valid
3	0,694	0,361	Valid
4	0,863	0,361	Valid
5	0,560	0,361	Valid
6	0,806	0,361	Valid
Variabel X2 (Lingkungan Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,605	0,361	Valid
2	0,640	0,361	Valid
3	0,660	0,361	Valid
4	0,737	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Kinerja Karyawan, variabel Karakteristik Individu, variabel Lingkungan Kerja, variabel komitmen organisasi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut (Sugiyono, 2017) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan(Y)	0,810	0,6	Reliabel
Variabel Komitmen Organisasi(Z)	0,784	0,6	Reliabel
Variabel Karakteristik Individu (X1)	0,787	0,6	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja (X2)	0,757	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

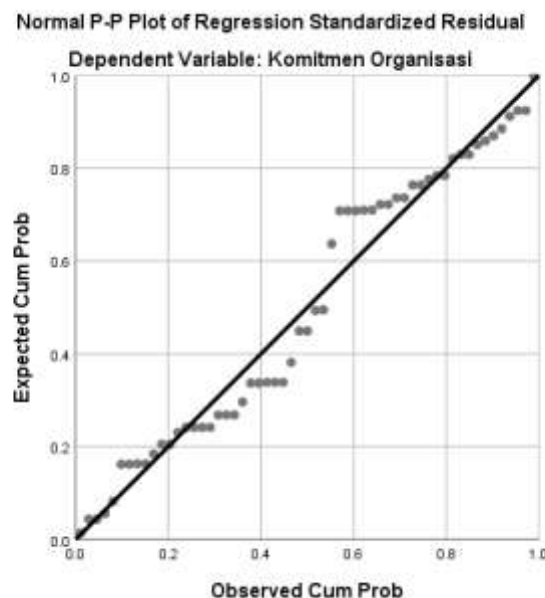
2. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25.00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.2 Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.83867887	
Most Extreme Differences	Absolute	.150	
	Positive	.120	
	Negative	-.150	
Test Statistic		.150	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.175 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.046
		Upper Bound	.305

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 57 sampled tables with starting seed 1310155034.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,175 signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakteristik Individu	.885	1.129
Lingkungan Kerja	.885	1.129

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel karakteristik individu sebesar 0,885, variabel lingkungan kerja sebesar 0,885, di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari karakteristik individu sebesar 1,129, variabel lingkungan kerja sebesar 1,129 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.365	.632		-.578	.566
Karakteristik Individu	.045	.025	.258	1.850	.070
Lingkungan Kerja	.007	.034	.027	.196	.845

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

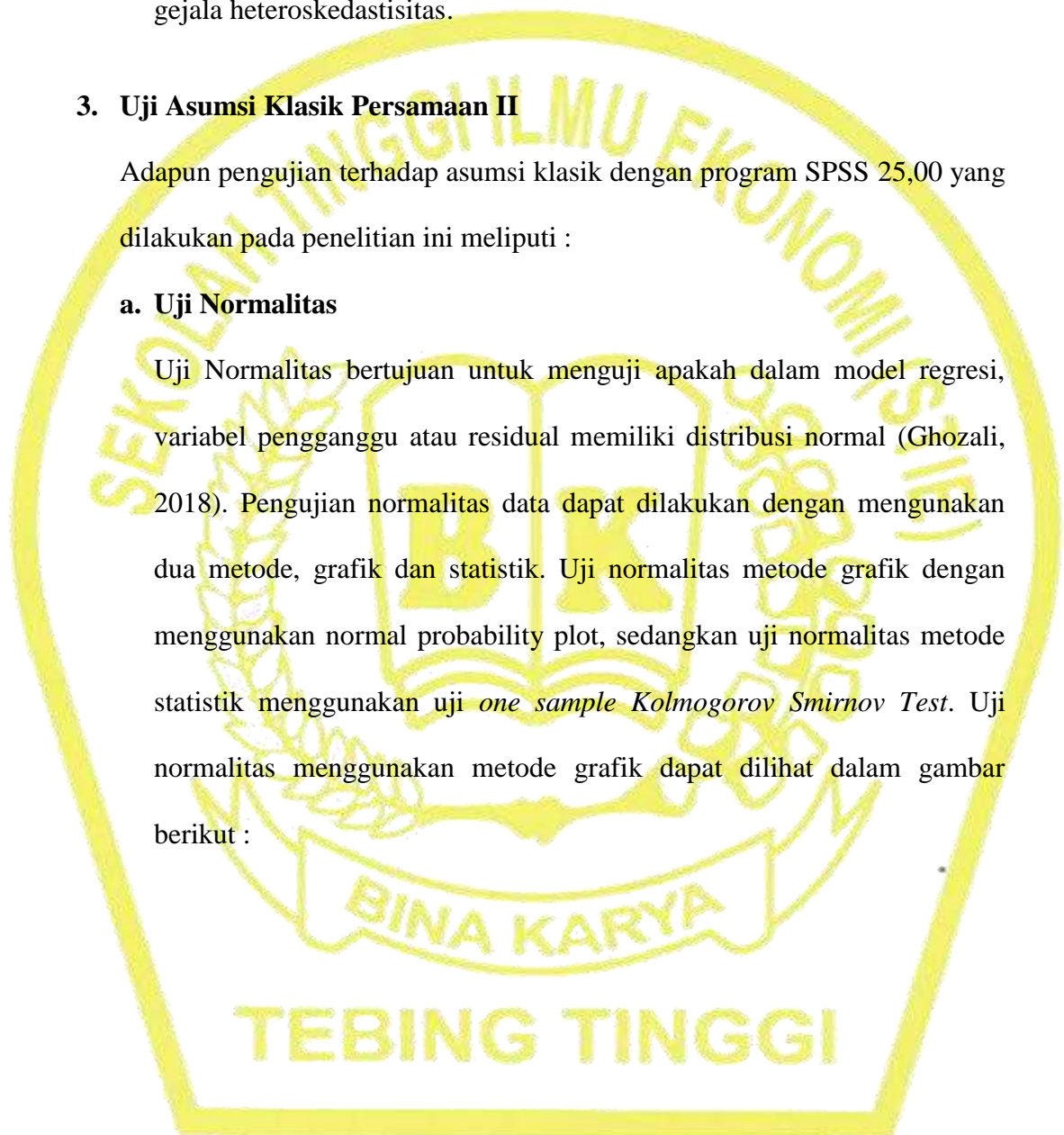
Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi karakteristik individu sebesar 0,070, variabel lingkungan kerja sebesar 0,845 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

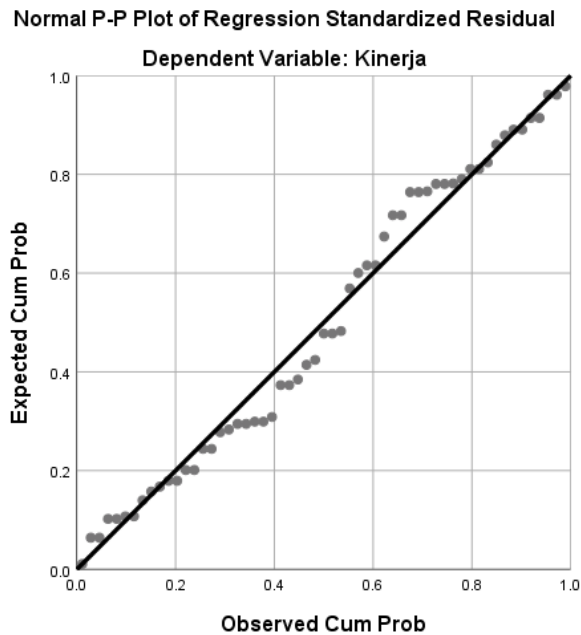
3. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :





Gambar 4.3 Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

BINA KARYA
TEBING TINGGI

Tabel 4.13
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.45108210	
Most Extreme Differences	Absolute	.104	
	Positive	.100	
	Negative	-.104	
Test Statistic		.104	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.509 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.338
		Upper Bound	.679

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 57 sampled tables with starting seed 2048628469.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,509. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakteristik Individu	.720	1.389
Lingkungan Kerja	.717	1.394
Komitmen Organisasi	.587	1.702

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel karakteristik individu sebesar 0,720, variabel lingkungan kerja sebesar 0,717, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,587 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel karakteristik individu sebesar 1,389, variabel komitmen organisasi sebesar 1,394, dan komitmen organisasi sebesar 1,702 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu

cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.193	2.039		2.056	.045
Karakteristik Individu	-.176	.127	-.270	-1.378	.176
Lingkungan Kerja	-.075	.108	-.106	-.693	.491
Komitmen Organisasi	.245	.194	.214	1.266	.211

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi karakteristik individu sebesar 0,176, lingkungan kerja sebesar 0,491 dan komitmen organisasi sebesar 0,211 dimana ketiganya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linier Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.017	1.261	
Karakteristik Individu	.172	.049	.391
Lingkungan Kerja	.243	.068	.394

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 5,017 + 0,172X_1 + 0,243 X_2 + \epsilon_1$.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (b_0) sebesar 2,652 menunjukkan besarnya variabel komitmen organisasi jika variabel karakteristik individu, dan variabel lingkungan kerja sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (b_1) sebesar 0,172 menunjukkan besarnya peranan variabel karakteristik individu terhadap variabel komitmen organisasi dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel karakteristik individu meningkat

1 satuan nilai, maka diprediksi variabel komitmen organisasi naik sebesar 0,172 satuan nilai dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,243 menunjukkan besarnya peranan variabel lingkungan kerja terhadap variabel komitmen organisasi dengan asumsi variabel karakteristik individu konstan. Artinya apabila faktor variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel komitmen organisasi naik sebesar 0,243 satuan nilai dengan asumsi variabel karakteristik individu konstan.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	25.682	4.231	
Karakteristik Individu	-.101	.160	-.082
Lingkungan Kerja	1.194	.224	.695
Komitmen Organisasi	-1.117	.401	-.401

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6Z_3 + b_7Z_4 + \epsilon_2$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 25,682 - 0,101X_1 + 1,194X_2 - 1,117Z_3 + \epsilon_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b_0) sebesar 25,682 menunjukkan besarnya variabel kinerja jika variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (b_3) sebesar -0,101 menunjukkan besarnya peranan variabel karakteristik individu terhadap variabel kinerja dengan asumsi variabel lingkungan kerja, dan komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor variabel karakteristik individu meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja turun sebesar 0,101 satuan nilai dengan asumsi lingkungan kerja, dan komitmen organisasi konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_4) sebesar 1,194 menunjukkan besarnya peranan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja dengan asumsi variabel karakteristik individu dan variabel komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja naik sebesar 1,194 satuan nilai dengan asumsi variabel karakteristik individu dan variabel komitmen organisasi konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b_5) sebesar -1,117 menunjukkan besarnya peranan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja dengan asumsi variabel karakteristik individu dan variabel lingkungan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel komitmen organisasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel

kinerja turun sebesar 1,117 satuan nilai dengan asumsi variabel karakteristik individu dan variabel lingkungan kerja konstan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.642 ^a	.413	.391

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,391 atau 39,1%. Hal ini menunjukkan jika variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 39,1% , sisanya sebesar 60,9% (100% - 39,1%)

dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti pelatihan, motivasi kerja dan insentif. Nilai koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi Persamaan II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.594 ^a	.353	.316

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi , Karakteristik Individu , Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,316 atau 31,6%. Hal ini menunjukkan jika variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 31,6% , sisanya sebesar 68,4% (100% - 31,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti promosi jabatan, pelatihan dan kompensasi.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20
Uji Parsial (t) Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.017	1.261			3.978	.000
Karakteristik Individu	.172	.049	.391		3.525	.001
Lingkungan Kerja	.243	.068	.394		3.558	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,525 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 55) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,525) > t_{tabel} (2,004)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,001 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maliah & Kurniawan,(2020).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,558 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 55) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,558) $>$ t_{tabel} (2,004), dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ritonga et al., (2022).

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 4.21
Uji Parsial (t) Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	25.682	4.231		6.070	.000
Karakteristik Individu	-.101	.160	-.082	-.631	.531
Lingkungan Kerja	1.194	.224	.695	5.329	.000
Komitmen Organisasi	-1.117	.401	-.401	-2.782	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,631 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 54) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $-t_{hitung} (-0,631) > -t_{tabel} (-2,004)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,531 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel karakteristik organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2021) .

b. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,329 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 54) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (5,329) > t_{tabel} (2,004), dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chrisnasari et al., (2019).

c. Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,782 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 54) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $-t_{hitung}$ (-2,782) < $-t_{tabel}$ (-2,004), dan nilai signifikansinya sebesar $0,007 < 0,050$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh

terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh D. Lestari & Ichsan, (2020).

2. Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 4.22
Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.017	1.261	
Karakteristik Individu	.172	.049	.391
Lingkungan Kerja	.243	.068	.394

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

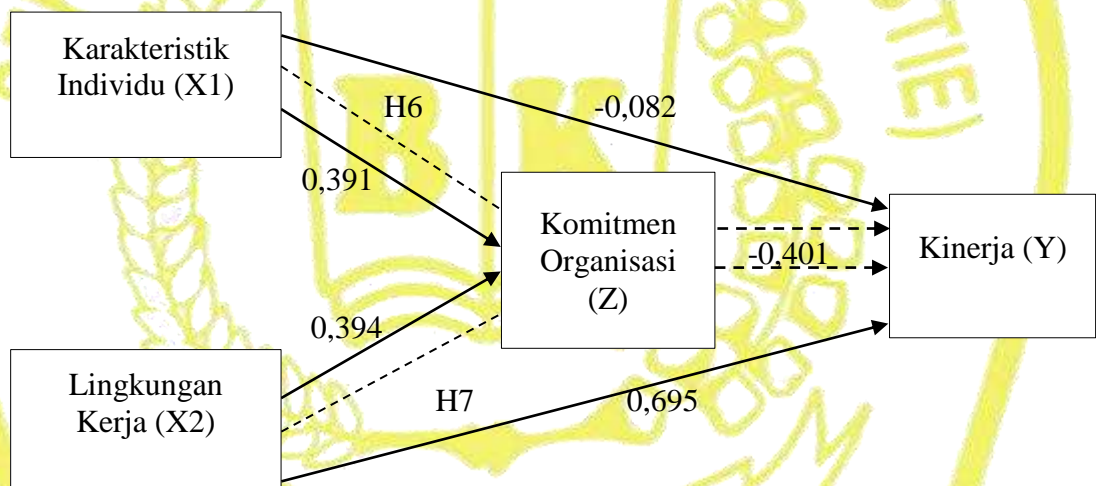
Tabel 4.23
Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	25.682	4.231	
Karakteristik Individu	-.101	.160	-.082
Lingkungan Kerja	1.194	.224	.695
Komitmen Organisasi	-1.117	.401	-.401

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4. 4
Analisis Jalur

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel Karakteristik Individu terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar $-0,082$. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasi yaitu $0,391 \times -0,401 = -0,156$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen

organisasi lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel loyalitas pelanggan. Selanjutnya pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,695. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasi yaitu $0,394 \times -0,401 = -0,157$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Komitmen Organisasi. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 4.24 berikut:

Tabel 4.24
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi	-0,082	$0,391 \times -0,401 = -0,156$	-0,238	Indirect < Direct	Hipotesis keenam ditolak yang artinya Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi
2	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya	0,695	$0,394 \times -0,401 = -0,157$	0,538	Indirect < Direct	Hipotesis ketujuh ditolak yang artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada

Batu Bara dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Mediasi					PT. Alam Jaya Batu Bara dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Mediasi
---	--	--	--	--	---

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan Komitmen Organisasi dan Kinerja, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah adasebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut :

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut (Rahman, 2013) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkaiterat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. hal ini disebabkan berdasarkan karakteristik responden mayoritas berusia 20 tahun hingga 35 tahun yang telah berkeluarga sehingga selalu bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab untuk dapat tetap bekerja dalam perusahaan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini didukung dengan

jawaban responden yang menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu yang baik seorang karyawan dalam bekerja dapat memberikan dampak positif pada kinerja yang baik, sehingga karakteristik individu dapat berpengaruh terhadap kinerja yang terlihat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurkardina, 2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada Kantor Kepolisian Resort (POLRES) Kediri Kota yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut (Alex, 2015), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh pada

komitmen organisasi, hal ini terlihat pada nilai koefien regresi linier berganda yang menunjukkan hasil positif sehingga dapat diartikan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi yang ada pada karyawan dan didukung jawaban responden pada variabel lingkungan kerja mayoritas setuju dan sangat setuju. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori menurut (Rahman, 2013) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu dan didukung dengan jawaban responden yang menunjukkan masih terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan enteral, sehingga karakteristik individu memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja terlihat pada nilai koefisien regresi linear berganda sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lim, 2021) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Teknologi Gas yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan semakin baik dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut (Alex, 2015), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini didukung jawaban responden pada variabel lingkungan kerja mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju, sehingga dapat menggambarkan lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan dibuktikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Lim, 2021) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Teknologi Gas yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut (Luthans, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan dari karakteristik responden menunjukkan mayoritas berjenis kelamin laki-laki yang memiliki beban tanggung jawab yang besar sehingga memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja, didukung dengan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju pada variabel komitmen kerja.

6. Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwa

karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Karakteristik individu yang baik seorang karyawan dalam bekerja dapat memberikan dampak positif pada kinerja yang baik, didukung dengan komitmen organisasi yang baik sehingga karakteristik individu dapat memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Pada saat komitmen organisasi yang cenderung negatif maka karakteristik individu yang baik tidak akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terlihat pada nilai koefisien yang negatif yang besar pada komitmen organisasi lebih besar dibandingkan dengan karakteristik individu sehingga komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan karakteristik individu terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2021) dan (Lim, 2021) sehingga komitmen organisasi mampu menjadi variabel intervening.

7. Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh pada kinerja kemudian didukung dengan komitmen organisasi sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan (Darmawan et al.,

2021). Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, hal ini disebabkan meski lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif pada kinerja karyawan namun komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif sehingga hubungan lingkungan kerja mengalami penurunan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Sehingga komitmen organisasi tidak dapat menjadi variabel intervening.

