

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018;13), data kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis positivisme (data konkrit). Data ini terdiri dari angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik untuk menguji masalah yang diteliti. Positivisme mengacu pada populasi atau sampel. Sebagian besar para ahli setuju bahwa jenis penelitian adalah aktivitas yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut jenis data yang dikumpulkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian filosofis yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dan menganalisisnya secara kuantitatif atau statistik. (Ekayanti, 2023).

3.2 Objek Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang suatu penelitian, objek penelitian adalah suatu kondisi yang menggambarkan atau menerangkan situasi dari subjek yang akan diteliti. Objek penelitian juga merupakan komponen penting dari penelitian karena peneliti akan berkonsentrasi pada fenomena yang dipelajari lebih lanjut untuk menghasilkan hasil yang bermanfaat dan untuk memperhatikan subjek yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:55), objek penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa untuk mendapatkan informasi tentangnya dan kemudian membuat kesimpulan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan adversitas diketahui memengaruhi kinerja auditor. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT Prawiratama Eka Dharma yang telah bekerja selama minimal satu tahun di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2019:55), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini karyawan tetap di PT Prawiratama Eka Dharma yaitu sebanyak 52 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probabilitay dengan teknik *purposive* sampling. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Prawiratama Eka Dharma yang sebanyak 52 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2020:104) menyatakan bahwa metode pengumpulan data merupakan komponen paling penting dari sebuah penelitian. Proses analisis data standar dapat dicapai dengan teknik pengumpulan data yang sesuai. Pengumpulan data yang tidak sesuai akan menyebabkan data yang diambil tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Peneliti mencatat dan memeriksa sumber data sebagai bahan analisis data. Menurut Sugiyono (2019:193-330), observasi, dokumentasi, triangulasi, dan wawancara adalah beberapa metode pengumpulan data lainnya. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data. Pertama, observasi dilakukan di PT Prawiratama Eka Dharma. Kemudian, pengumpulan data dilakukan untuk menyempurnakan dan mendukung hipotesis yang terkait dengan variabel yang diteliti. Terakhir, karena keterbatasan waktu, penyebaran dilakukan melalui kuesioner yang dikirim melalui internet dengan menggunakan formulir Google, yang menerima cukup banyak jawaban untuk mendapatkan data yang relevan untuk masing-masing variabel dan kemudian digunakan sebagai pernyataan. Metode pengumpulan data adalah bagian penting dari penelitian.

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan mengisi kuesioner secara *online* melalui *google form*.

3.4.1.1 Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun, kuesioner dalam hal ini berupa angket yang ditujukan kepada responden (pegawai). Menurut Sujarweni (2020:94) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Dalam penelitian ini jawabannya mengacu pada Skala Likert. Adapun klasifikasi jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.1 Kategori Jawaban

No	Kategori Jawaban	Skor/Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Data diolah peneliti

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2019:193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan definisi atas variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Nurdin dan Hartati (2019:122) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Berikut definisi operasional variabel yang terdapat didalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Menurut Hari (2019:4) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif. 2. Agresif dalam bekerja. 3. Menjaga stabilitas kerja. 	Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Menurut Ekawati, (2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menyelesaikan tugas tertentu. 2. Dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. 	Likert

<p>Komitmen Organisasi (Y)</p>	<p>Menurut (Tuasikal, 2022) Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan karyawan. 2. Kesetiaan karyawan. 3. Kebanggaan karyawan. 	<p>Likert</p>
--------------------------------	--	---	---------------

Sumber: Data diolah peneliti

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:132) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari penggalan data kemudian diorganisasikan ke dalam beberapa kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif menurut (Muhrotun et al., 2022) merupakan metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh. Penelitian dengan jenis deskriptif 37 dapat menggunakan beberapa metode seperti survei, observasi, wawancara maupun studi kasus. Penelitian deskriptif tidak menitikberatkan hubungan kausalitas melainkan memberikan kemungkinan kepada peneliti untuk mampu lebih luas mengkaji sebuah objek.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2019) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabelvariabel bebas (independen) yaitu citra merek, promosi dan kualitas layanan terhadap variabel

terikat (dependen) yaitu keputusan pembelian. Berikut adalah persamaan regresi linear berganda:

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

Y = Komitmen organisasi (Variabel *Dependen*)

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Lingkungan Kerja

β_1 - β_2 = Koefisien regresi variabel

a = Konstanta

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji klasik data primer, peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji asumsi klasik, dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam model regresi yang memiliki data berdistribusi, uji ini untuk mengetahui apakah data normal atau tidak (Ani et al., 2021) Uji normalitas merupakan uji terpenting dalam analisis regresi, uji normalitas menjadi persyaratan yang harus diselesaikan dalam statistik parametrik. Cara agar mengetahui normalitas data dengan cara melihat kurva grafik normal, plot melihat penyebaran titik-titik membentuk garis lurus diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghazali (2018, p. 105), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018, p. 135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, p. 139).

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut (Handianto, 2023) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor total nya. Terdapat 2 (dua) untuk melakukan penghitungan validitas yaitu validitas item dan validitas faktor. Validitas faktor diukur menggunakan cara item jawaban, sehingga validitas ini menggunakan SPSS.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan ukuran mana yang harus dilakukan jika dilakukan pengukuran 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2020:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode dalam pengambilan keputusan analisis data. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan pengujian parsial dan simultan. Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

3.8.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan guna melihat seberapa pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Pengujian menggunakan signifikansi dengan level 0,05 atau ($\alpha = 5\%$) dengan beberapa kriteria seperti:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, variable Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada taraf signifikan.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, dengan melihat nilai signifikan sebagai berikut:
 - a. Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.
 - b. Apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) PT Prawiratama Eka Dharma.

3.8.2 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah variabel X dan Y terdapat hubungan setidaknya antara salah satu variabel X dengan variabel Y terdapat hubungan. Menurut Fauziyatunnisa (2021) Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi sampel. Dalam menghitung uji F terdapat 2 (dua) cara yaitu dengan melakukan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Pengujian signifikan simultan dapat diketahui nilai F tingkat α , dengan syarat 5% atau 0,05. Berdasarkan pada nilai signifikan (Sig) output ANOVA yaitu:

berdasarkan pada perbandingan nilai F hitung dengan F tabel yaitu:

1. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima. Variabel bebas (X1) dan variabel (X2), secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel, maka hipotesis ditolak.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui *self efficacy* (X1) dan lingkungan kerja (X2) apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan jumlah karyawan pada PT. Prawiratama Eka Dharma sebanyak 52 karyawan. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berupa pertanyaan – pertanyaan yang diberikan secara online untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh sebuah informasi secara langsung dari responden sesuai dengan objek penelitian. Pada penilaian informasi data dalam penelitian ini melakukan dengan cara memberikan nilai yang telah ditentukan menggunakan skala likert, kemudian dihitung hasil rata-rata tiap variabel agar mengetahui sebuah interpretasi data.

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner an dibagikan kepada responden penelitian yang diberikan secara online melalui google form, serta dijadikan sebagai latar belakang masalah penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Prawiratama Eka Dharma. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prawiratama Eka Dharma sebanyak 52 karyawan tetap. Dengan karakteristik responden dideskripsikan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Status Karyawan, Lama Bekerja pada PT. Prawiratama Eka Dharma.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	38	73,1%
Perempuan	14	26,9%
Total	52	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari peneliti mengenai jenis kelamin responden penelitian. Didapatkan hasil bahwa jumlah responden pada jenis kelamin laki-laki berjumlah 38 responden atau sebesar 73,1% dari total 52 responden. Untuk jumlah responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14

responden atau sebesar 26,9% dari total 52 responden. Berdasarkan tabel 4.1 hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas Jenis Kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 73.1% atau berjumlah sebesar 38 orang.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Data Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun	20	38,5%
26-30 Tahun	20	38,5%
31-40 Tahun	12	23,1%
Total	52	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari peneliti mengenai usia responden penelitian. Didapatkan hasil bahwa jumlah responden pada usia 20-25 Tahun berjumlah 20 responden atau sebesar 38,5% dari total 52 responden. Jumlah responden usia 26-30 Tahun berjumlah 20 responden atau sebesar 38,5% dari total 52 responden. Untuk jumlah responden usia 31-40 Tahun berjumlah 12 responden atau sebesar 23,1% dari total 52 responden. Berdasarkan tabel 4.2 hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas usia 20-25 Tahun dan 26-30 Tahun dengan persentase sebesar 38,5% atau berjumlah sebesar 20 orang.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	2	3,8%
S1	50	96,2%
SD	0	0%
S3	0	0%
Total	52	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari peneliti mengenai Pendidikan terakhir responden penelitian. Didapatkan hasil bahwa jumlah responden pada Pendidikan terakhir SMA berjumlah 2 responden atau sebesar 3,8% dari total 52 responden. Untuk jumlah responden Pendidikan terakhir S1 berjumlah 50

responden atau sebesar 96,2% dari total 52 responden. Berdasarkan tabel 4.3 hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas Pendidikan terakhir S1 dengan persentase sebesar 96,2% atau berjumlah sebesar 50 orang.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.4 Data Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase
Karyawan Tetap	52	100%
Karyawan Tidak Tetap	0	0%
Total	52	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari peneliti mengenai status karyawan responden penelitian. Didapatkan hasil bahwa jumlah responden pada karyawan tetap berjumlah 52 responden atau sebesar 100% dari total 52 responden. Untuk jumlah responden karyawan tidak tetap berjumlah 0 responden atau sebesar 0% dari total 52 responden. Berdasarkan tabel 4.4 hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas status karyawan yaitu karyawan tetap dengan persentase sebesar 100% atau berjumlah sebesar 52 orang.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5 Data Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun Bekerja	0	0%
>1 Tahun Bekerja	52	100%
Total	52	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari peneliti mengenai lama bekerja responden penelitian. Didapatkan hasil bahwa jumlah responden pada jenis lama bekerja <1 Tahun Bekerja berjumlah 0 responden atau sebesar 0% dari total 52 responden. Untuk jumlah responden berjenis lama bekerja >1 Tahun Bekerja berjumlah 52 responden atau sebesar 100% dari total 52 responden. Berdasarkan tabel 4.5 hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas Jenis Lama Bekerja >1 Tahun Bekerja dengan persentase sebesar 100% atau berjumlah sebesar 52 orang.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan dijabarkan dengan tujuan memberikan jawaban berupa penjelasan secara deskriptif, yang dapat ditinjau terdiri dari nilai rata-rata (mean), simpang baku (standard deviation, nilai minimum (minimum), dan maksimum (maximum). Dalam penelitian ini mean merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan responden dan standard deviation merupakan variasi dari jawaban responden.

Nilai standard deviation yang mendekati nol, menggambarkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi, sedangkan nilai standard deviation yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi. Nilai minimum merupakan jumlah responden semakin bervariasi. Nilai minimum merupakan jawaban terendah berdasarkan skala likert yang telah ditetapkan pada penelitian ini (1-5). Nilai minimum 1 dapat diartikan sangat tidak setuju, nilai 2 dapat diartikan tidak setuju, nilai 3 dapat diartikan cukup setuju yang menggambarkan responden berarti tidak berpihak untuk setuju maupun tidak setuju dan memiliki kecenderungan tidak memahami atau menguasai pernyataan pada kuesioner, nilai 4 dapat diartikan responden setuju, dan nilai 5 diartikan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Jawaban responden yang tertinggi atau nilai maksimum pada kuesioner adalah dengan nilai 5.

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, CS, S, dan SS.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.6 Deskriptif Budaya Organisasi (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	52	3	5	4.42	.667
X1.2	52	3	5	4.42	.667
X1.3	52	3	5	4.60	.569
X1.4	52	3	5	4.56	.539
X1.5	52	3	5	4.42	.667
X1.6	52	3	5	4.56	.539
X1.7	52	2	5	4.15	.802
X1.8	52	3	5	4.44	.639
X1.9	52	3	5	4.42	.667
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.6 analisis *Descriptive statistics*, bahwa nilai mean keseluruhan pada seluruh pernyataan variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 4 yang artinya dapat disimpulkan bahwa rata rata responden setuju dengan pernyataan yang ada dan nilai standard deviation yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.7 Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	52	3	5	4.60	.569
X2.2	52	3	5	4.25	.789
X2.3	52	3	5	4.38	.718
X2.4	52	3	5	4.54	.609
X2.5	52	3	5	4.21	.750
X2.6	52	3	5	4.23	.757
X2.7	52	3	5	4.23	.757
X2.8	52	3	5	4.29	.696
X2.9	52	3	5	4.29	.696
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.7 analisis *Descriptive statistics*, bahwa nilai mean keseluruhan pada seluruh pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 4

yang artinya dapat disimpulkan bahwa rata rata responden setuju dengan pernyataan yang ada dan nilai standard deviation yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.8 Deskriptif Komitmen Organisasi (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	52	3	5	4.65	.520
Y2	52	3	5	4.54	.609
Y3	52	3	5	4.58	.605
Y4	52	3	5	4.46	.641
Y5	52	3	5	4.62	.565
Y6	52	3	5	4.65	.520
Y7	52	3	5	4.54	.609
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.8 analisis *Descriptive statistics*, bahwa nilai mean keseluruhan pada seluruh pernyataan variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 4 yang artinya dapat disimpulkan bahwa rata rata responden setuju dengan pernyataan yang ada dan nilai standard deviation yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.9 Deskriptif Semua Variabel

Pernyataan	r.hitung	r.tabel	Keterangan
Pernyataan 1 (X1)	.839**	0,273	Validitas
Pernyataan 2 (X1)	.839**	0,273	Validitas
Pernyataan 3 (X1)	.312**	0,273	Validitas
Pernyataan 4 (X1)	.524**	0,273	Validitas
Pernyataan 5 (X1)	.839**	0,273	Validitas
Pernyataan 6 (X1)	.524**	0,273	Validitas
Pernyataan 7 (X1)	.415**	0,273	Validitas
Pernyataan 8 (X1)	.347**	0,273	Validitas
Pernyataan 9 (X1)	.839**	0,273	Validitas
Pernyataan 10 (X2)	.508**	0,273	Validitas
Pernyataan 11 (X2)	.376**	0,273	Validitas
Pernyataan 12 (X2)	.517**	0,273	Validitas
Pernyataan 13 (X2)	.600**	0,273	Validitas
Pernyataan 14 (X2)	.461**	0,273	Validitas
Pernyataan 15 (X2)	.642**	0,273	Validitas
Pernyataan 16 (X2)	.642**	0,273	Validitas
Pernyataan 17 (X2)	.706**	0,273	Validitas
Pernyataan 18 (X2)	.706**	0,273	Validitas
Pernyataan 19 (Y)	.849**	0,273	Validitas
Pernyataan 20 (Y)	.866**	0,273	Validitas
Pernyataan 21 (Y)	.859**	0,273	Validitas
Pernyataan 22 (Y)	.550**	0,273	Validitas
Pernyataan 23 (Y)	.355**	0,273	Validitas
Pernyataan 24 (Y)	.849**	0,273	Validitas
Pernyataan 25 (Y)	.866**	0,273	Validitas

Sumber : Olah Data 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas pada tabel diatas, diperoleh 6 indikator dari variabel Kepuasan Kerja memiliki r hitung $>$ r tabel (0.273) atau dinyatakan semua item pernyataan yang mewakili setiap indikator per variabel adalah valid. Oleh karena itu, peneliti dapat langsung melakukan tahap pengujian selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini Teknik yang digunakan adalah Teknik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,06$. Pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau konsisten apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60 (reliabel).

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Hasil Chronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan Reliabilitas
Budaya Organisasi (X1)	9	.860	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	9	.789	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	7	.738	0.60	Reliabel

Sumber : Olah Data 2023

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil bahwa variabel independen dan dependen pada setiap indikator memiliki *Cronbach Alpha* X1 sebesar 0.860, X2 sebesar 0.789 dan Y sebesar 0.738 > 0.60 berarti bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan *Reliabel* dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai

distribusi yang normal atau mendekati normal. Jika 48 signifikan > 0.05 maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0.05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

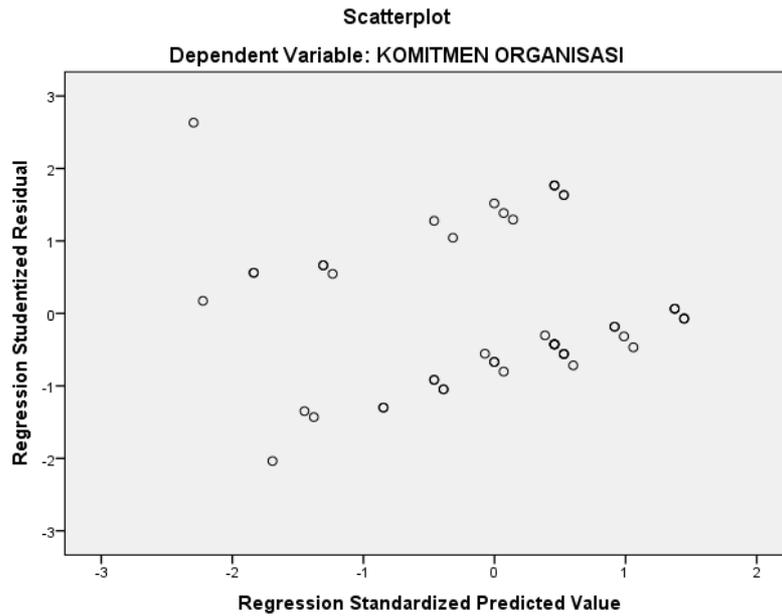
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33063191
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.045
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pada table 4.11 dapat dilihat bahwa hasil pengujian pada Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh hasil signifikansi semua variabel sebesar 0.200 , maka setiap variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai $(0,05)$, berarti dinyatakan bahwa asumsi normalitas penelitian telah terpenuhi.

4.2.3.2 Hasil Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedasitas merupakan gangguan dimana residual yang dihasilkan dari model regresi berkorelasi dengan variabel independen. Tetap maka tersebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas, digunakan grafik scatterplot dan uji Glejser yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel dependen. 49 Apabila nilai signifikansi variabel independen dari hasil uji Glejser lebih dari signifikansi $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber : Olah Data 2023

Berdasarkan Gambar 4.1, menunjukkan bahwa titik-titik tidak mengumpul dan penyebaran titik tidak berpola. Pada titik-titik menyebar disekitar angka 0 (nol), dan tersebar secara merata di atas atau dibawah saja.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Collinearity Statistics		KETERANGAN	
		Tolerance	VIF		
1	(Constant)				
1	BUDAYA ORGANISASI	.917	1.090	Tidak Terjadi Multikolinieritas	
	LINGKUNGAN KERJA	.917	1.090	Tidak Terjadi Multikolinieritas	

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai VIF pada setiap variabel penelitian lebih kecil dari syarat ($VIF < 10$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada instrumen penelitian yang diajukan, atau antar variabel tidak berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya

4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Estimasi model regresi linier berganda ini dihitung dengan menggunakan software SPSS dan diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.442	4.596		1.619	.112
	BUDAYA ORGANISASI	.176	.098	.207	1.793	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.450	.096	.541	4.685	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Olah Data 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.442 - 0.176 X_1 + 0.450 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien Konstanta (a) Nilai konstanta sebesar 7.442 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Komitmen Organisasi akan mempunyai nilai sebesar 7.442
- 2) Koefisien Budaya Organisasi (b1) Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasi, dengan koefisien regresi sebesar 0.176.
- 3) Koefisien Lingkungan Kerja (b2) Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, dengan koefisien regresi sebesar 0.450 yang artinya setiap variabel Budaya Organisasi meningkat satuan, maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0.450 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja dalam kondisi konstan.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung ditentukan berdasarkan nilai yang tercantum pada kolom f-statistic sedangkan F-tabel ditentukan dengan mengamati tabel F pada baris yang di cari dengan persamaan $n - k - 1$ dan pada kolom $\alpha = 5\%$. Pada penelitian ini memiliki jumlah sampel dan variabel independen masing-masing tersebut sebesar 44 maka persamaannya yaitu $52 - 2 - 1 = 49$. Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.899	2	92.449	16.352	.000 ^b
	Residual	277.024	49	5.654		
	Total	461.923	51			

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Olah Data 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan nilai F hitung sebesar 16.352 sedangkan nilai F tabel adalah 3.21. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat toleransi kesalahan (α) pada penelitian ini yaitu sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja, berarti model penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja.

4.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji t) merupakan analisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen keputusan pembelian pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Untuk uji pengaruh dilihat dari perbandingan t tabel dan t hitung. Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.15, dibawah ini:

Tabel 4.15 Uji Parsial T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.442	4.596		1.619	.112
1 BUDAYA ORGANISASI	.176	.098	.207	1.793	.000
LINGKUNGAN KERJA	.450	.096	.541	4.685	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Olah Data 2023

Dari tabel 4.15 diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Variabel Budaya Organisasi memiliki t hitung sebesar 1.793, sedangkan t tabel sebesar 2.012 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi kerja sebesar .000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Maka H_1 diterima, H_0 diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung sebesar 4.685, sedangkan t tabel sebesar 2.012 sehingga t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar .000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Maka H1 diterima, Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

4.4.3 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjust R Square, hasil uji koefisien dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.376	2.378

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Olah Data 2023

Berdasarkan Tabel 4.16, menunjukkan nilai R Adjusted R Square sebesar 0.376. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 37.6%, sedangkan sisanya $100\% - 37.6\% = 62,4\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Budaya Organisasi memiliki t hitung sebesar 1.793, sedangkan t tabel sebesar 2.012 sehingga t hitung < t tabel dengan nilai

signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar .000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Sucipta Wibawa & Surya Putra, 2018) yang menemukan adanya pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif diantara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi (Schein, 2004) dalam Sucipta Wibawa & Surya Putra, (2018) Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung sebesar 4.685, sedangkan t tabel sebesar 2.012 sehingga t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar .000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Maka dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan Komitmen organisasi. Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan memengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut. Organisasi perlu memperhatikan hal-hal seperti penataan faktor-faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerjanya. Hasil penelitian menyebutkan dalam Benyamin dan Herjany (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Apabila ada seseorang yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, ia akan cepat mudah meninggalkan organisasi tersebut.