

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRISPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : ANDINI
NPM : 1705160080
PROG STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTAR
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Oktober 2021, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ANDINI
N P M : 1705160080
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. SITIMUJIATUN, SE., M.M)

Penguji II

(MUTIA ARDA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Pd.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ANDINI
N P M : 1705160080
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
skripsi.

Medan, Oktober 2021

Pembimbing Skripsi


EFRY KURNIA, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

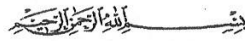

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : ANDINI

NPM : 1705160080

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



ANDINI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Andini
N.P.M : 1705160080
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Efry Kurnia, SE.,M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang masalah masih belum nampak, diperjelas lagi.	21/6/2021 25/6/2021 02/8/2021 12/8/2021	
Bab 2	Teori lebih banyak lagi dimasukkan Perbanyak artikel penelitian terdahulu Lihat panduan penulisan untuk kutipan langsung	21/6/2021 1/7/2021 28/8/2021	
Bab 3	-Perjelas lagi jenis penelitian, populasi dan sampel, masukkan data utk sampel.	21/6/2021 25/6/2021 1/7/2021	
Bab 4	-perjelas lagi hasil olah datanya utk uji hipotesis -jelaskan kaitan hubungan antar variabel. - Tambahkan lagi analisisnya	12/10/2021 13/10/2021	
Bab 5	-sesuaikan dgn hasil olah data dan analisisnya -masukkan saran dalam pengembangan penelitian berikutnya	12/10/2021 14/10/2021	
Daftar Pustaka	Buat lebih rapi lagi dan masukkan semua kutipan dalam mendeley	12/10/2021 14/10/2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. skripsi lanjut sidang meja hijau	16/10/2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, 2021
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Efry Kurnia, SE.,M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

ANDINI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 38 orang pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN THE PROVINCIAL INDUSTRY AND TRADE SERVICES NORTH SUMATRA

ANDINI

*faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment and individual characteristics on organizational commitment at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province, either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. The sample in this study used a saturated sample of 38 employees of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously the work environment and individual characteristics have a significant effect on organizational commitment at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province.

Keywords: Work Environment, Individual Characteristics, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan studi kasus **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”**. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad Salailahu `Alaihi Wasallam.

Karya ilmiah ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyusun skripsi ini, penulis juga tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan Ayahanda tercinta Tugiman dan ibunda Wagini tercinta yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dorongan, lingkungan kerja, dan do'a yang tiada ternilai kepada penulis sehingga penulis sampai pada saat sekarang ini.. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sangat berkeinginan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Efry Kurnia, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan menyelesaikan skripsi skripsi ini.
9. Seluruh Staff di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
10. Sahabat-sahabat tercinta dan teman-teman Manajemen yang selalu memberikan dukungan selama penulis melakukan riset hingga sampai pada akhir penulisan skripsi ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

Akhirnya penulis menerapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Allah SWT Selalu melimpahkan Taufik dan hidayahnya kepada kita semua. Serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2021

Penulis

Andini

NPM : 1705160080

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRAK</i>.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1. Uraian Teoritis	7
2.1.1. Komitmen Organisasi	7
2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	7
2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi	9
2.1.1.3. Indikator Komitmen organisasi	10
2.1.2. Lingkungan Kerja	10
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.3. Karakteristik Individu	18
2.1.3.1. Pengertian Karakteristik individu.....	18
2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik individu.....	19
2.1.3.3. Indikator Karakteristik individu	20
2.2. Kerangka Konseptual.....	21
2.3. Hipotesis	23
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Pendekatan Penelitian	25
3.2 Definisi Operasional Variabe.....	125
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Teknik Analisis Data	30
BAB 4 HASIL PENELITIAN	
4.1	Deskripsi Data
4.1.1	51
4.2	Analisis Data
4.2.1.....	Uji Asumsi Klasik
4.2.1.1.....	58
4.2.2.....	Regresi Linier Berganda
4.2.2.1.....	61
4.2.3.....	Pengujian Hipotesis
4.2.3.1.....	62
4.2.4.....	Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....
4.2.4.1.....	65
4.2.5.....	Pembahasan
4.2.5.1.....	66
BAB 5 PENUTUP	
5.1	Kesimpulan.....
5.1.1.....	73

5.2	Saran
.....	73
5.3	Keter
batasan Penelitian.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Komitmen Organisasi.....	26
Tabel 3.2. Indikator Faktor Personal.....	26
Tabel 3.3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	27
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.5 Populasi Penelitian.....	28
Tabel 3.6 Skala Likert.....	29
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	44
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas lingkungan Kerja.....	44
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu	44
Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 4.1 Kriteria Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	52
Tabel 4.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi .	52
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Resonden Variabel Karakteristik Individu	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.7 Hasil Regresi Liner Berganda	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	22
Gambar 2.2 Karakteristik Individu Dengan Komitmen Organisasi	23
Gambar 2.3. Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	61
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	63
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	64
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F.....	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Hamali, 2018).

Komitmen organisasional pekerja menjadi salah satu faktor penting kesuksesan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Komitmen organisasional saat ini tidak bisa disepelekan karena perekonomian Indonesia semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri (Wibowo, 2007).

Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih dari pada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah. Dalam bekerja di sebuah organisasional atau perusahaan, seorang pekerja setidaknya pernah mengalami masalah, bahkan terkadang masalah yang dihadapi bisa mengancam perasaan untuk berkomitmen dengan organisasional atau perusahaan tersebut, misalnya ditegur dengan keras akibat kurang tanggap dalam menjalankan tugas, dipindah tugaskan dan diberikan beban pekerjaan yang melebihi *job description*.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagian kewenangan Pemerintah Provinsi dan tugas desentralisasi khususnya di bidang perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dikepalai oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas desentralisasi dan tugas pembantu dibidang perindustrian dan perdagangan.

Dari hasil observasi dapat dilihat ada beberapa pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara di bagian Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Perencanaan dan Penyusunan Anggaran tidak semua pegawai yang mengikuti dalam penyusunan program kerja, misalnya dalam penyusunan program pembinaan sarana distribusi perdagangan hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi seorang pegawai masih sangat rendah terhadap kepeduliannya terhadap instansi tempat bekerja, sementara menurut (Mashun, 2009) Sebuah perencanaan yang baik dan tepat akan memudahkan dalam penyusunan sebuah program yang dituangkan dalam sebuah Rencana Kerja. Rencana kerja merupakan suatu perencanaan yang disusun oleh kepala dinas bersama pegawai yang menunjukkan dari masing-masing kegiatan yang telah disusun sebelumnya.

Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhan nilai sikap dan minat. Perbedaan-perbedaan ini dibawa kedalam dunia kerja sehingga motivasi tiap individu juga bervariasi. Pendapat lainnya menjelaskan pendapat lebih rinci bahwa karakteristik individu antara lain terdiri dari umur, masa kerja, motif berprestasi dan pendidikan. (Sopiah, 2008). Berdasarkan pendapat diatas

dapat diinterpretasikan bahwa karakteristik individu merupakan gambaran suatu keadaan dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi, kedalam dunia kerja, dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi. Oleh karena itu berdasarkan pendapat tersebut maka karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terkait dengan karakteristik individu adalah latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sehingga dampaknya pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk kemajuan dinas tersebut, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga masalah karakteristik individu menarik untuk dikaji secara lebih mendalam

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan kerja yang terjadi dengan pegawai ditempat kerja. Segala sesuatu yang ada ditempat kerja adalah lingkungan kerja. Pegawai berada dalam lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Didalam lingkungan kerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya diantaranya yaitu perhatian dan lingkungan kerja atau dukungan pemimpin, kerjasama antar pegawai dan melakukan komunikasi yang baik. (Kasmir, 2018).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terkait dengan lingkungan kerja permasalahan selanjutnya yang sering muncul di perusahaan/instansi yaitu masalah lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja kurang nyaman dan kurangnya fasilitas kerja, hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis menganggap penting melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan masalah sebagai berikut :

1. Tidak semua pegawai yang mengikuti dalam penyusunan program kerja, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi seorang pegawai masih sangat rendah terhadap kepeduliannya terhadap instansi tempat bekerja.
2. Masih kurang nyamannya kondisi lingkungan kerja dan kurangnya fasilitas kerja.
3. Adanya karyawan yang kurang mampu bekerjasama dengan tim dan tidak mau membantu karyawan yang lainnya.
4. Latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi namun, dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan tiga faktor saja yaitu faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu yang mempengaruhi komitmen organisasi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka perumusan masalah yang dihadapi adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Secara teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambahkan ilmu pengetahuan dan karya ilmiah dibidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk melatih diri penulis dalam mengembangkan wawasan fikiran secara ilmiah, rasional dalam menghadapi masalah mengenai komitmen organisasi

1.6.2 Secara Praktis

- a. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi masukan Disperindag Provsu serta menjadi acuan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

- b. Bagi pihak lain, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Komitmen Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. (Bismala, Arianty & Farida, 2015).

Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (Siagian, 2015). Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. (Nawawi, 2013).

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Mangkunegara, 2017).

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan

yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

1. Tujuan Komitmen Organisasi

Menurut (Fahmi, 2013) tujuan dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau organisasi
- 2) Untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota
- 3) untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja

Menurut (Umam, 2018) manfaat dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi
Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaanlainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen makatidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi.
- 2) Mengurangi atau meringankan supervise pegawai
Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.
- 3) Meningkatkan efektifitas organisasi
Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkatketidak hadiran yang rendah.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu : (Moorhead, 2013),

- 1) Ciri pribadi
Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan
seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja
seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi..
- 4) Rekan kerja
Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan. Sementara menurut (Sopiah, 2008). faktor-faktor yang mempengaruhi

komitmen organisasi adalah

1. Faktor personal
yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya
2. Faktor organisasi
Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
3. Non-organizational
yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya
4. Karakteristik pekerjaan
misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran,tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
5. Karakteristik individu
karakteristik individu merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.
6. Pengalaman kerja

hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.1.1.4. Indikator Komitmen organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator dari komitmen organisasi adalah

1. *Affective commitment*,
hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..
2. *Continuance commitment*
adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
3. *Normative commitment*,
adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

(Luthans, 2011) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut

- 1) Komitmen berkesinambungan.
yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen terpadu
yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol
yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam (Kaswan, 2017:568) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh benyak faktor termasuk lingkungan kerja.

Maka setiap lembaga atau organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikina rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Menurut (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat dipengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara ornag-orang yang ada di tempat tersebut. (Suwanto, Priansyah, & Juni, 2011)

secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pengertian yang dikemukakan para ahli diatas mengenai lingkungan kerja, pada dasarnya lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hal ini dilakukan mengenai tujuan organisasi atau perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai keberhasilan tujuan perusahaan. Dari pengertian diatas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu lingkungan kerja yang aman dan sejahtera sangat diperlukan oleh setiap pegawai, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerja dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

a. Tujuan Lingkungan Kerja

(Nitisemito, 2000:183) Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerjayang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja yang sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagi manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu kepuasan kerja pegawai. (Siagian, 2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari suatu kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Menurut (Rivai et al., 2011:793), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karywan.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Mrnurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Flebilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebgaia akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi dan tenaga keja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Ghofar & Azzuhri, 2012) dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Penerangan cahaya ditempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya peneranga yang tidak terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi susah dicapai.
2. Temperatur ditempat kerja
Keadaan normal tiap manusia memiliki temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
3. Kelembapan ditempat kerja
Kelembapan adalah adanya air yang mengandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapanini dipengaruhi oleh temperatur udara. Kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses mtabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan ditempat kerja
Kebisingan dalam bentuk bumi yang bisa dikehendaki oelh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Warna
Merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memekan warna yang tepat pada dinding dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan para pegawai akan terpelihara.

7. Kebersihan ditempat kerja
Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja bersih maka para pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.
8. Jaminan
Jaminan terhadap keamanan dapat menimbulkan ketenangan. Keamanan atau keselamatan sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja. Padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan bekerja.

Dalam (Afandi, 2016 : 52), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal faktor yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, diantaranya :

1. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi :

- a. Rancangan ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini terhadap kenyamanan dan tampil kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pegawai dalam bekerja.

- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang memberikan privasi bagi pegawainya.

2. Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

- a. Pekerjaan yang berlebihan, dengan waktu terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan ketekanan dan ketegangan terhadap pegawai.
- b. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, untuk mencapai tujuan. misalnya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan bekerja sama.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto & Danang, 2013:11) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) penerangan
- 2) kebisingan
- 3) suhu udara
- 4) ruang gerak yang diperlukan

5) pewarnaan

penjelasannya sebagai berikut :

1) penerangan

penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Tanoa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang telau panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurng nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak pegawai juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang menggunakan dinding atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2010:59) dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018) merinci tiga faktor lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Penjelasannya dibawah ini :

- 1) Suasana kerja, indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap/mutakhir. Tersedianya

fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3. Karakteristik individu

2.1.3.1. Pengertian Karakteristik individu

Sifat dan sikap Karakteristik individu seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa definisi mengenai karakteristik individu:

Menurut (Siagian, 2015) karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang membarikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi

Menurut (Robbin & Timothy, 2015): “karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman”.

Sedangkan menurut (Griffin, 2013) “karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dimasa kerja dalam organisasi.

Merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi prestasi kerja, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Karakteristik Individu

Menurut (Syadama. G., 2007) tujuan dari karakteristik individu adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui kapasitas dari seorang karyawan dalam bekerja
- 2) Untuk mengetahui latar belakang atau kepribadian dari seseorang karyawan
- 3) Untuk mengetahui fisik dan mental karyawan dalam bekerja

Menurut (Lestari, 2018) manfaat dari karakteristik individu adalah

- 1) Dapat membantu pimpinan perusahaan dalam menentukan atau menempatkan karyawan sesuai dengan karakter nya
- 2) Individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya memotivasi dari para manajer
- 3) Dapat memberikan informasi tentang kemampuan seseorang dari latar belakang pengalaman yang dimiliki dan pendidikan

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik individu

Menurut (Wijono, 2017) “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai.
- 2) Kepercayaan.
- 3) Perilaku yang dikehendaki.
- 4) Keadaan yang amat penting.
- 5) Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
- 6) Perilaku”.

Sedangkan menurut (Rivai & Darsono, 2015) “Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kehidupan kerja.
- 2) Faktor non organisasional.
- 3) Faktor personal”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya faktor yang mempengaruhi karakteristik individu akan selalu meliputi nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, serta perilaku tiap individu tersebut.

2.1.2.3. Indikator Karakteristik individu

Menurut (Hamali, 2018) “Ada beberapa indikator dalam karakteristik individu yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
- 2) Memperhatikan detil diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
- 3) Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
- 5) Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
- 6) Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
- 7) Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan *status quo* untuk terus tumbuh dan berkembang”.

Sedangkan menurut (Lestari, 2018) “Dimensi dan indikator karakteristik individu diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri
 Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.
 - a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
 - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan

- kemampuannya.
- c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
- 2) Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
- 3) Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b. Anggota kelompok saling membantu.
- c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
- 4) Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
- a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
- 5) Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
- a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik”.

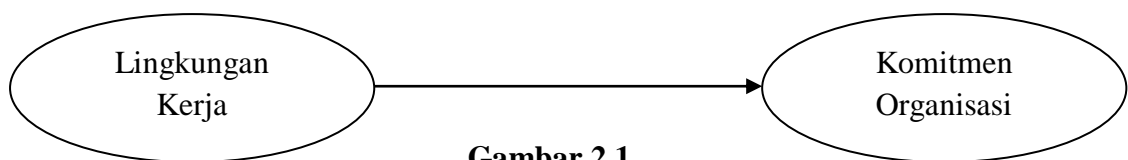
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Individu-individu mempersepsikan bahwa pemimpin yang memerankan perilaku-perilaku faktor personal cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Situasi organisasi dengan faktor personal membuat karyawan selalu bergairah dalam bekerja. Selalu ada sesuatu yang baru dan membuat karyawan akan mendapatkan prestasi yang menggembirakan, Faktor personal sangat kuat pengaruhnya terhadap munculnya komitmen organisasi karyawannya terutama karena karakteristik pemimpin yang peduli pada keberbedaan kemampuan karyawan. (Wijono, 2017).

Hasil penelitian (Sari, 2017), (Akbar, 2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.



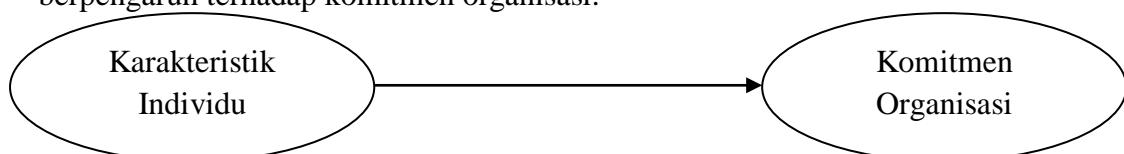
Gambar 2.1

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.2 Hubungan Karakteristik individu Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Luthans, 2011) mengemukakan bahwa semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan.

Hasil penelitian Rahmad (2020), Azikin (2019), Ilyas (2019), Azis (2019), (Elizar, & Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Jufrizen, 2016), (Astuti & Iverizkinawati, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi.



Gambar 2.3

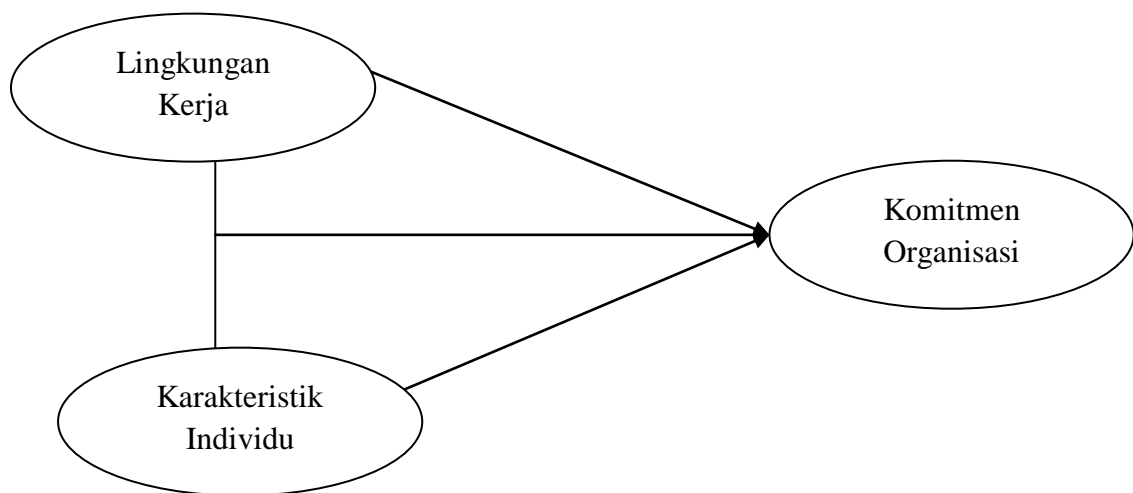
Karakteristik Individu Dengan Komitmen Organisasi

2.2.3 Hubungan Lingkungan kerja, dan Karakteristik individu Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para ahli menyimpulkan bahwa faktor personal dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Hasil penelitian terdahulu (Fachrezi, & Khair, 2020), (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Saripuddin, 2017), (Saraswathi, 2017), (Pasaribu, 2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dapat dilihat dengan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi & Irfan, 2013).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.3 Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”. Dengan penelitian ini maka dapat di diketahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional ini yang menjadi definisi operasional terdapat 5 variabel yang akan diteliti antara lain :

1. Komitmen organisasi (Y)

Pegawai memihak di instansi pemerintah tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang pegawai Kepuasan kerja bersifat individual.

Indikator komitmen organisasi menurut (Rachmawati, 2008) mengemukakan bahwa indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

Tabel. 3.1 indikator Komitmen organisasi

No	Indikator Komitmen organisasi (Y)
1	<i>Affective commitment</i>
2	<i>Continuance commitment</i>
3	<i>Normative commitment</i>

Sumber : (Rachmawati, 2008)

2. Faktor Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.2 indikator Faktor personal

No	Indikator
1.	Penerangan
2.	Kebisingan
3.	Suhu udara
4.	Ruang gerak yang diperlukan
5.	Pewarnaan
6.	Keamanan

Sumber : (Fahmi, 2016)

3. Karakteristik individu

Karakteristik individu dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi yang akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu 46 pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara bagian program pembinaan sarana distribusi perdagangan.

Tabel 3.5 Populasi Penelitian

No	Jabatan	Total (orang)
1	Kepala Sub Bagian Perencanaan	1
4	Penyuluh	17
5	Penera	8
6	Penguji	10
7	Arsiparis	2
	Jumlah	38

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara (2021)

2. Sampel

Menurut (Sugiono, 2012) meyakini bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dan populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dikarenakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah dari populasi pada pegawai tetap yang sudah bekerja sebagai PNS selama 10 tahun di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 38 pegawai bagian program pembinaan sarana distribusi perdagangan.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

a. Angket/Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2013) Angket/kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

Tabel. 3.6 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar, maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Berikut adalah rumus korelasi:

$$\frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas instrument, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Komitmen Organisasi (Y)	Y1.1	0.750 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.808 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.563 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.669 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.745 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.606 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.656 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.526 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.656 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.526 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.741 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.466 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.397 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.403 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.673 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.602 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.11	0.741 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X1.12	0.602 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Karakteristik Individu (X2)	X2.1	0.696 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.811 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.448 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.811 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.790 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.778 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.778 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.784 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.778 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.784 > 0,320	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen penelitian yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Berikut rumus *Cronbach Alpha*:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

- r : Reliabilitas instrument
 k : Banyaknya butir soal
 $\Sigma \sigma_b^2$: Jumlah varians butir item
 σ_1^2 : Varians total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ maka reliabilitas kurang baik (tidak terpercaya).

Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0.774	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.828		Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0.908		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.8 Teknik Analisis Data

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel bebas

yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik individu dan budaya organisasi, variabel independen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Berikut adalah rumus untuk menguji regresi berganda :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Y = Komitmen organisasi

a = konstanta persamaan regresi

b , = koefisien regresi

x_1 = Lingkungan Kerja

x_2 = Karakteristik Individu

(Sugiyono, 2013 : 121)

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Normalitas

- a) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Ghozali (2013:154). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:154)).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.
- 3) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolineritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai $VIF > 10$.

b. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan

menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)* versi 24.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2013: 250):

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

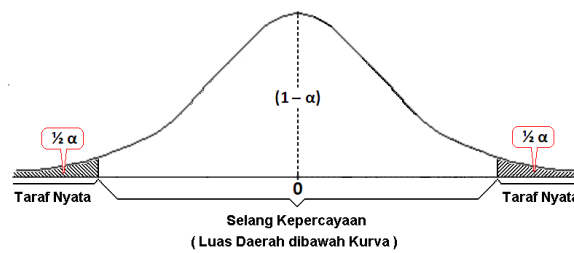
r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5 \%$



3.6.3.2. Uji F (Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai (p value) yang terdapat pada tabel Anova F dari output. Program aplikasi SPSS versi 24, dimana jika struktur modal (p value) < 0,05 maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

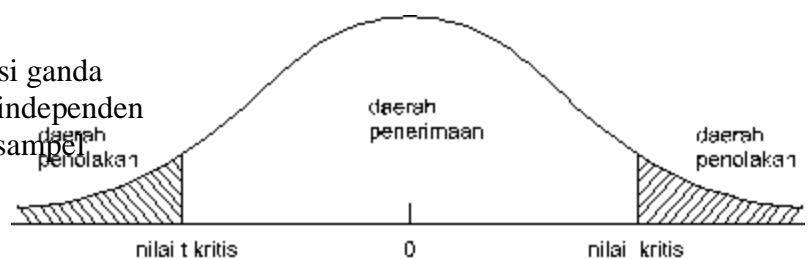
$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

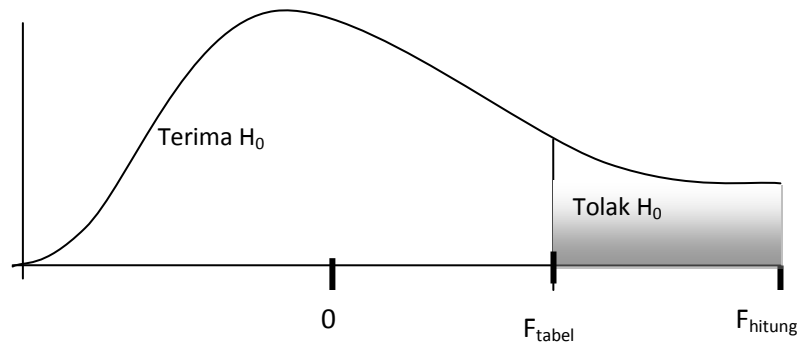
$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber sugiyono (2010 : 257)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung
 R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah anggota sampel





3.6.3.3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2=0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2= 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu r^2 letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2015 : 83).

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

($R_{yx1.x2}$) = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel karakteristik individu (X2) dan 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 38 orang pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 38 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	20	52,63
Wanita	18	47,37
Total	38	100
Jenjang Pendidikan :		
S2	2	5,26
S1	33	86,84
D3	3	7,89
Usia		
< 30 Tahun	3	7,89
30-39 Tahun	11	28,95
40-50 ahun	20	52,63
>50 Tahun	4	10,53
Total	38	100

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan dan usia. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu wanita 20 responden (52,63%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 33 responden (86,84%). Dari tingkat usia, mayoritas para responden usia 40-50 tahun, yaitu sebanyak 20 responden (52,63%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	5.3	0	0	38	100%
2	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	5.3	0	0	38	100%
3	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	5.3	0	0	38	100%
4	9	23.7	28	73.7	0	0	1	5.3	0	0	38	100%
5	7	18.4	20	52.6	10	26.3	1	5.3	0	0	38	100%
6	4	10.5	32	84.2	2	5.3	0	0	0	0	38	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 63.2%.
2. Jawaban responden tentang merasa menjadi bagian keluarga pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 71.1%.
3. Jawaban responden tentang sulit meninggalkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 63.2%.

4. Jawaban responden tentang akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ini, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 73.7%.
5. Jawaban responden tentang merasa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 52.6%.
6. Jawaban responden tentang merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ini, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 84.2%.

4.1.3.2 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	34.2	25	65.8	0	0	0	0	0	0	38	100%
2	8	34.2	25	65.8	0	0	0	0	0	0	38	100%
3	13	21.1	25	65.8	5	13.2	0	0	0	0	38	100%
4	13	21.1	25	65.8	0	0	0	0	0	0	38	100%
5	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
6	9	23.7	28	73.7	0	0	1	2.6	0	0	38	100%
7	9	23.7	24	63.2	5	13.2	0	0	0	0	38	100%
8	8	21.1	29	76.3	1	2.6	0	0	0	0	38	100%
9	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
10	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%
11	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
12	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 65.8%.
2. Jawaban responden tentang penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 65.8%.
3. Jawaban responden tentang tempat kerja saya jauh dari kebisingan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 65.8%.
4. Jawaban responden tentang lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 65.8%.
5. Jawaban responden tentang ventilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 63.2%.
6. Jawaban responden tentang temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 73.7%.
7. Jawaban responden tentang tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 63.2%.
8. Jawaban responden tentang ruangan kerja saya luas dan lapang, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 76.3%.

9. Jawaban responden tentang warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 63.2%.
10. Jawaban responden tentang pewarnaan rabu lingkungan kerja saya sudah jelas, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 71.1%.
11. Jawaban responden tentang satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 63.2%.
12. Jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 71.1%.

4.1.3.3 Karakteristik Individu

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel karakteristik individu yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Karakteristik Individu (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
2	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%
3	7	18.4	24	63.2	6	15.8	1	2.6	0	0	38	100%
4	6	15.8	27	71.1	4	10.5	1	2.6	0	0	38	100%
5	6	15.8	24	63.2	6	15.8	2	5.3	0	0	38	100%
6	9	23.7	28	73.7	0	0	1	5.3	0	0	38	100%
7	9	23.7	28	73.7	0	0	1	5.3	0	0	38	100%
8	7	18.4	20	52.6	10	26.3	1	5.3	0	0	38	100%
9	9	23.7	28	73.7	0	0	1	5.3	0	0	38	100%
10	7	18.4	20	52.6	10	26.3	1	5.3	0	0	38	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa pekerjaan saya ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 63.2%.
2. Jawaban responden tentang keahlian teknis saya membantu saya dalam melakukan pekerjaan saya sebagai pegawai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 71.1%.
3. Jawaban responden tentang keahlian saya dalam berinteraksi membantu saya dalam melakukan pekerjaan dan mengelola kearsipan dokumen, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 63.2%.
4. Jawaban responden tentang keprofesian saya membantu saya setiap kali melakukan tugas, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 71.1%.
5. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 63.2%.
6. Jawaban responden tentang tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 73.7%.
7. Jawaban responden tentang dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 73.7%.

8. Jawaban responden tentang senang apabila ada karyawan baru yang bergabung kedalam perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 52.6%.
9. Jawaban responden tentang selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya pada saat bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 73.7%.
10. Jawaban responden tentang suka membantu orang lain, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 52.6%.

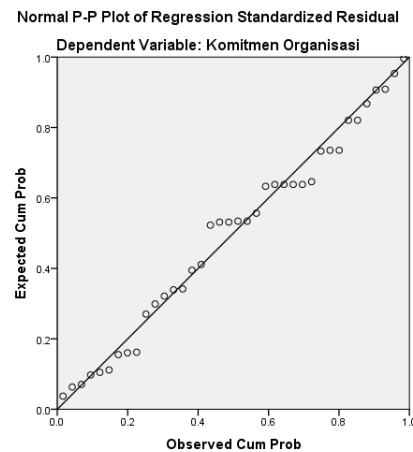
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.428	2.339
	Karakteristik Individu	.428	2.339

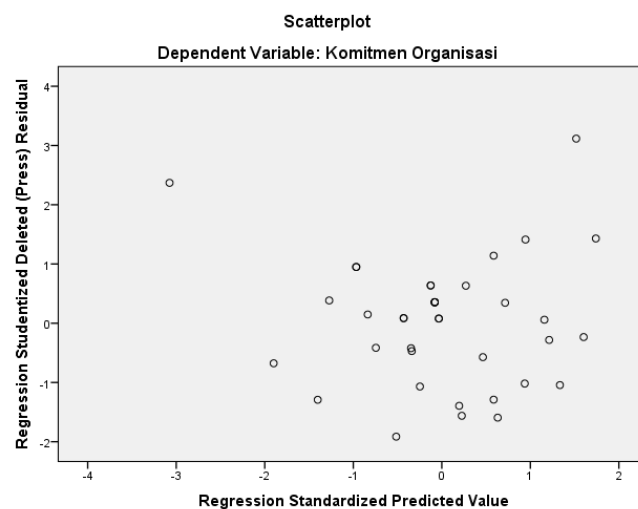
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.428 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.339 < 5$. Variabel karakteristik individu memiliki nilai tolerance sebesar $0.428 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.339 < 5$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu dan satu variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.541	.826		.655	.517
	Lingkungan Kerja	.116	.025	.189	4.552	.000
	Karakteristik Individu	.443	.022	.836	20.153	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 0.541
2. Lingkungan Kerja = 0,116
3. Karakteristik Individu = 0,443

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0.541 + 0,116_1 + 0,443_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 0.541 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen lingkungan kerja dan karakteristik individu diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari komitmen organisasi adalah sebesar 0.541.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,116 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat, maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,116 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,443 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel karakteristik individu meningkat, maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,443 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.541	.826		.655	.517
	Lingkungan Kerja	.116	.025	.189	4.552	.000
	Karakteristik Individu	.443	.022	.836	20.153	.000

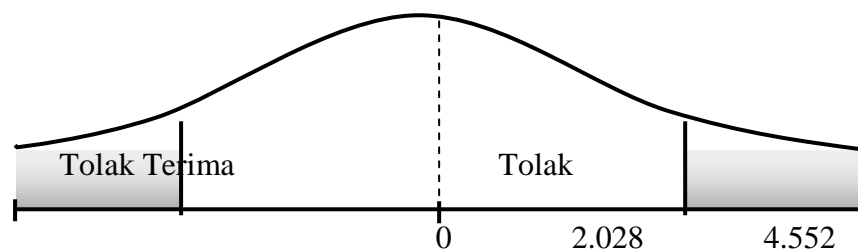
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap komitmen organisasi. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat 0,05 dengan nilai t_{tabel} untuk $n = 38 - 2 = 36$ adalah 2.028 dan nilai t_{hitung} sebesar 4.552.



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.028 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2.028$ pada $\alpha = 5\%$

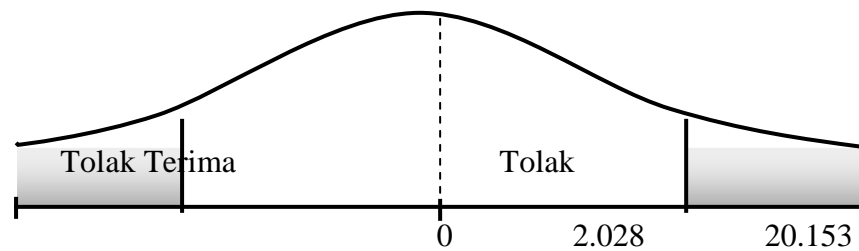
H_0 ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > 2.028$ atau $-t_{\text{hitung}} < -2.028$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 4.552 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.028 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap komitmen organisasi. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat 0,05

dengan nilai t_{tabel} untuk $n = 38 - 2 = 36$ adalah 2.028 dan nilai t_{hitung} sebesar 20.153



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.028 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2.028$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > 2.028$ atau $-t_{\text{hitung}} < -2.028$

Nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik individu adalah 20.153 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.028 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan karakteristik individu sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

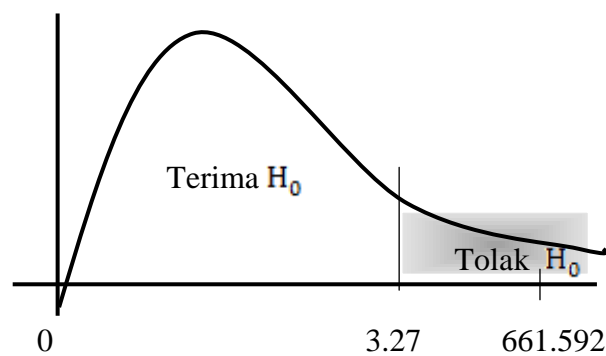
Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.661	2	117.831	661.592	.000 ^b
	Residual	6.234	35	.178		
	Total	241.895	37			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 38 - 2 - 1 = 35$$

$$F_{\text{hitung}} = 661.592 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.27$$



Gambar 4.5 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 661.592 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.27 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($661.592 > 3.27$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai *R-square* dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai

koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.974	.973	.42202
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.974 \times 100\%$$

$$= 97.4\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.974 yang berarti 97.4% dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu sebesar 97.4% untuk mempengaruhi variabel komitmen organisasi. Selanjutnya selisih $100\% - 97.4\% = 2.6\%$. hal ini menunjukkan 2.6% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian komitmen organisasi.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 4.552 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.028 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dimana dengan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman maka pegawai akan merasa senang dalam bekerja sehingga pegawai akan merasa memiliki perusahaan dengan demikian komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Maharani, 2009).

Situasi organisasi dengan faktor personal membuat karyawan selalu bergairah dalam bekerja. Selalu ada sesuatu yang baru dan membuat karyawan akan mendapatkan prestasi yang menggembirakan, Faktor personal sangat kuat pengaruhnya terhadap munculnya komitmen organisasi karyawannya terutama karena karakteristik pemimpin yang peduli pada keberbedaan kemampuan karyawan. (Wijono, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2017), (Akbar, 2018) (Maharani, 2009) dan (Wowor, 2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik individu adalah 20.153 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.028 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan karakteristik individu sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dimana dengan karakteristik yang dimiliki pegawai yang selalu bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga pegawai merasa nyaman berada

lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan demikian maka komitmen organisasi pegawai akan semakin tinggi.

Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan (Luthans, 2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmad (2020), Azikin (2019), Ilyas (2019), Azis (2019), (Elizar, & Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Jufrizen, 2016), (Astuti & Iverizkinawati, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 661.592 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.27 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($661.592 > 3.27$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, Dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai yang selalu bekerja sama maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga komitmen organisasi pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018)

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang membarikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi (Siagian, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Fachrezi, & Khair, 2020), (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Saripuddin, 2017), (Saraswathi, 2017), (Pasaribu, 2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya

setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.

2. Pentingnya bagi instansi untuk dapat melakukan pembinaan karakteristik pegawai yaitu dengan melakukan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar pegawai. Dengan karakteristik individu yang bagus, pegawai akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dan target yang diberikan oleh instansi.
3. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, agar memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi komitmen organisasi hanya menggunakan lingkungan kerja dan karakteristik individu sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 38 orang responden sedangkan masih banyak pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research* (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ilman*, 6(1), 26–41.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada perawat ruangan instalasi rawai inap kelas I, II, III-A dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Ekonomi Bisnis*, 1(2), 1–15.
- Griffin, M. dan. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–148.
- Jufrizen, Jufrizen. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed.). Bandung: Alfabeta, cv.

- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Lestari, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Lila Bismala, Nel Arianty, T. F. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. . A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Mashun. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital,"* 2018(5), 425–439.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.
- Nitisemito, S. A. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- P. Robbin dan Stephen Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja. *KNAPPPTMA*, 3(2), 231–242. Retrieved from <http://www.appptma.org/wp-content/uploads/2019/08/21.-Pengaruh-Karakteristik-Pegawai-Terhadap-Produktivitas-Kerja.pdf>
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, A. dan P. D. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Wacana Media.
- Rivai, Veithzal, Sagala, & Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Saraswathi. (2017). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. *Psyche*, 1(1).
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Radika Aditam.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, & Danang. (2013). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Suwanto, Priansyah, & Juni, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syadama. G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi (II)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wijono. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: kencana.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	24.0526	2.55689	38
Lingkungan Kerja	49.2368	4.16182	38
Karateristik Individu	40.1316	4.82208	38

Correlations

		Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Karateristik Individu
Pearson Correlation	Komitmen Organisasi	1.000	.822	.979
	Lingkungan Kerja	.822	1.000	.757
	Karateristik Individu	.979	.757	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Organisasi	.	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.	.000
	Karateristik Individu	.000	.000	.
N	Komitmen Organisasi	38	38	38
	Lingkungan Kerja	38	38	38
	Karateristik Individu	38	38	38

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karateristik Individu, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.987 ^a	.974	.973	.42202	.974	661.592	2	35	.000	1.742

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.661	2	117.831	661.592	.000 ^b
	Residual	6.234	35	.178		
	Total	241.895	37			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Karateristik Individu, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	.541	.826		.655	.517	-1.136	2.219					
	Lingkungan Kerja	.116	.025	.189	4.552	.000	.064	.168	.822	.610	.124	.428	2.339
	Karakteristik Individu	.443	.022	.836	20.153	.000	.399	.488	.979	.960	.547	.428	2.339

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		Karakteristik Individu
					Lingkungan Kerja		
1	1	2.991	1.000	.00		.00	
	2	.007	20.715	.52		.00	
	3	.002	39.026	.48		1.00	

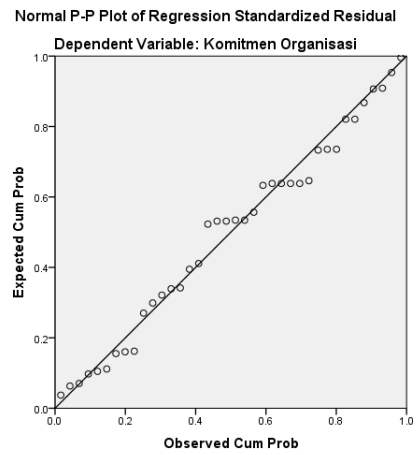
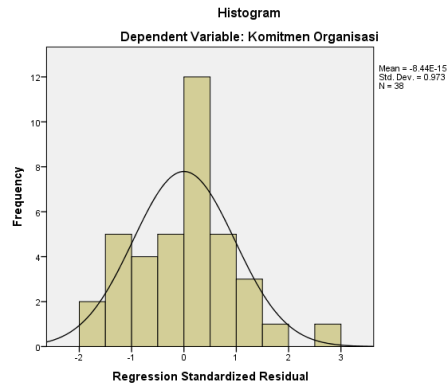
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.2911	28.4430	24.0526	2.52373	38
Std. Predicted Value	-3.075	1.740	.000	1.000	38
Standard Error of Predicted Value	.069	.277	.112	.040	38
Adjusted Predicted Value	15.7536	28.3646	24.0419	2.56015	38
Residual	-.75246	1.11652	.00000	.41046	38
Std. Residual	-1.783	2.646	.000	.973	38
Stud. Residual	-1.845	2.789	.011	1.039	38
Deleted Residual	-.80606	1.24639	.01076	.47475	38
Stud. Deleted Residual	-1.914	3.117	.019	1.080	38
Mahal. Distance	.004	14.981	1.947	2.607	38
Cook's Distance	.000	1.254	.060	.205	38
Centered Leverage Value	.000	.405	.053	.070	38

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Charts



X1.7	Pearson Correlation	.052	.337	.052	.337	.270	.021	1	.221	.139	.073	.270	.073	.397
	Sig. (2-tailed)	.757	.039	.757	.039	.101	.901		.182	.406	.665	.101	.665	.014
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.549	.075	.549	.075	.453	-.241	.221	1	.016	-.096	.453	-.096	.403
	Sig. (2-tailed)	.000	.657	.000	.657	.004	.145	.182		.924	.565	.004	.565	.012
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.9	Pearson Correlation	.209	.277	.209	.277	.411	.439	.139	.016	1	.584	.411	.584	.673
	Sig. (2-tailed)	.208	.092	.208	.092	.010	.006	.406	.924		.000	.010	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.10	Pearson Correlation	.150	.000	.150	.000	.324	.469	.073	-.096	.584	1	.324	1.000	.602
	Sig. (2-tailed)	.370	1.000	.370	1.000	.047	.003	.665	.565	.000		.047	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.11	Pearson Correlation	.481	.111	.481	.111	1.000	.013	.270	.453	.411	.324	1	.324	.741
	Sig. (2-tailed)	.002	.506	.002	.506	.000	.938	.101	.004	.010	.047		.047	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.12	Pearson Correlation	.150	.000	.150	.000	.324	.469	.073	-.096	.584	1.000	.324	1	.602
	Sig. (2-tailed)	.370	1.000	.370	1.000	.047	.003	.665	.565	.000	.000	.047		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.656	.526	.656	.526	.741	.466	.397	.403	.673	.602	.741	.602	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.003	.014	.012	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

Cases	N		%	
	Valid	Excluded ^a		
	38	0	100.0	.0
	38		100.0	

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	12

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Karateristik Individu
X2.1	Pearson Correlation	1	.584**	.411*	.584**	.543**	.439**	.439**	.370	.439**	.370	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.000	.006	.006	.022	.006	.022	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.584**	1	.324*	1.000*	.664**	.469**	.469**	.533**	.469**	.533**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.047	.000	.000	.003	.003	.001	.003	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.411*	.324*	1	.324*	.762**	.013	.013	.154	.013	.154	.448*
	Sig. (2-tailed)	.010	.047		.047	.000	.938	.938	.355	.938	.355	.005
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.584**	1.000*	.324*	1	.664**	.469**	.469**	.533**	.469**	.533**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047		.000	.003	.003	.001	.003	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.543**	.664**	.762**	.664**	1	.445*	.445*	.425*	.445*	.425*	.790*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.005	.005	.008	.005	.008	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	.439**	.469**	.013	.469**	.445*	1	1.000*	.578**	1.000*	.578**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.938	.003	.005		.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	.439**	.469**	.013	.469**	.445*	1.000*	1	.578**	1.000*	.578**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.938	.003	.005	.000		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	.370	.533**	.154	.533**	.425*	.578**	.578**	1	.578**	1.000*	.784*
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.355	.001	.008	.000	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	.439**	.469**	.013	.469**	.445*	1.000*	1.000*	.578**	1	.578**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.938	.003	.005	.000	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.10	Pearson Correlation	.370	.533**	.154	.533**	.425*	.578**	.578**	1.000*	.578**	1	.784*
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.355	.001	.008	.000	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Karateristik Individu	Pearson Correlation	.696**	.811**	.448*	.811**	.790*	.778**	.778**	.784*	.778**	.784*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

Cases	N		%	
	Valid	Excluded ^a		
	38	0	100.0	.0
	38		100.0	

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Komitmen Organisasi
Y1.1	Pearson Correlation	1	.584**	.411*	.439**	.370*	.205	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.006	.022	.216	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1.2	Pearson Correlation	.584**	1	.324*	.469**	.533**	.440**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.047	.003	.001	.006	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1.3	Pearson Correlation	.411*	.324*	1	.013	.154	.405*	.563**
	Sig. (2-tailed)	.010	.047		.938	.355	.012	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1.4	Pearson Correlation	.439**	.469**	.013	1	.578**	.317	.669**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.938		.000	.053	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1.5	Pearson Correlation	.370*	.533**	.154	.578**	1	.389*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.355	.000		.016	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1.6	Pearson Correlation	.205	.440**	.405*	.317	.389*	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.216	.006	.012	.053	.016		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.750**	.808**	.563**	.669**	.745**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	6

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	13.2	13.2	13.2
	S	25	65.8	65.8	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	65.8	65.8	65.8
	SS	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	13.2	13.2	13.2
	S	25	65.8	65.8	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	65.8	65.8	65.8
	SS	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	6	15.8	15.8	18.4

	S	24	63.2	63.2	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	S	28	73.7	73.7	76.3
	SS	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	13.2	13.2	13.2
	S	24	63.2	63.2	76.3
	SS	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.6	2.6	2.6
	S	29	76.3	76.3	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	6	15.8	15.8	18.4
	S	24	63.2	63.2	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	4	10.5	10.5	13.2
	S	27	71.1	71.1	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	6	15.8	15.8	18.4
	S	24	63.2	63.2	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	4	10.5	10.5	13.2
	S	27	71.1	71.1	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	6	15.8	15.8	18.4
	S	24	63.2	63.2	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	4	10.5	10.5	13.2
	S	27	71.1	71.1	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	6	15.8	15.8	18.4
	S	24	63.2	63.2	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	4	10.5	10.5	13.2
	S	27	71.1	71.1	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.3	5.3	5.3
	KS	6	15.8	15.8	21.1
	S	24	63.2	63.2	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	S	28	73.7	73.7	76.3
	SS	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	S	28	73.7	73.7	76.3
	SS	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6

	KS	10	26.3	26.3	28.9
	S	20	52.6	52.6	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	S	28	73.7	73.7	76.3
	SS	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	10	26.3	26.3	28.9
	S	20	52.6	52.6	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	6	15.8	15.8	18.4
	S	24	63.2	63.2	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	4	10.5	10.5	13.2
	S	27	71.1	71.1	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	6	15.8	15.8	18.4
	S	24	63.2	63.2	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	S	28	73.7	73.7	76.3
	SS	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	KS	10	26.3	26.3	28.9
	S	20	52.6	52.6	81.6
	SS	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.3	5.3	5.3
	S	32	84.2	84.2	89.5
	SS	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	