

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BPRS GUNUNG SLAMET CILACAP**

Nurul Hasanah¹, Guntoro², Neela Sarifatul Zanah³

Dosen ^{1,2}, Mahasiswa ³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto^{1,2,3}

nurul.hs09@gmail.com¹, guntoro.ah@gmail.com², neelasarifatulzanah@gmail.com³

Abstract

This research takes the title “The Influence of Organizational Commitment, Work Discipline and Non-Physical Work Environment on the Performance of Employees of PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap”, the formulation of the problem is whether Organizational Commitment, Work Discipline and Non-Physical Work Environment affect the Performance of Employees of PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap? and the purpose of this study is to analyze the effect of organizational commitment, work discipline and non-physical work environment on employee performance at PT. SRB Gunung Slamet Cilacap. This research method is a type of quantitative research using survey methods in obtaining the required data, namely by giving questionnaires to respondents at PT. SRB Gunung Slamet Cilacap. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Analysis and t-test (Partial Test).

Results The conclusion based on the results of multiple linear regression equations obtained from the calculation of $Y = 0.754 + 0.447 X_1 + 0.353 X_2 + 0.285 X_3$ is: The tcount value of the Organizational Commitment variable (X_1) is greater than the ttable value ($3.732 > 2.056$). The tcount value of the Work Discipline variable (X_2) is greater than the ttable value ($2.431 > 2.056$). The tcount value of the Non-Physical Work Environment (X_3) variable is greater than the ttable value ($2.718 > 2.056$). Therefore, the three hypotheses affect the performance of employees of PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap”, Perumusan masalahnya apakah Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap ? dan tujuan dalam penelitian ini Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

Metode Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dalam mendapatkan data yang dibutuhkan yaitu dengan cara memberikan kuesioner kepada responden di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap. Teknik analisis datanya menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji t (Uji Parsial).

Hasil Kesimpulannya berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari perhitungan $Y = 0,754 + 0,447 X_1 + 0,353 X_2 + 0,285 X_3$ adalah : Nilai t_{hitung} dari variabel Komitmen Organisasi (X_1) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,732 > 2,056$). Nilai

t_{hitung} dari variabel Disiplin Kerja (X_2) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,431 > 2,056$). Nilai t_{hitung} dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,718 > 2,056$). Oleh karena itu ketiga hipotesis tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan, penting bagi sebuah perusahaan untuk terus mengembangkan sumber daya manusianya. Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi tumpuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, kinerja para karyawan bila ditingkatkan akan membawa dampak positif atas kemajuan organisasi untuk mempertahankan usahanya dalam kondisi ketidakstabilan persaingan lingkungan bisnis yang terjadi. Maka dari itu, berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan merupakan isu paling serius bagi manajemen organisasi, karena berhasil atau tidaknya pencapaian target dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada hasil atau kualitas kinerja karyawannya (Sari, 2015). Menurut Alwi dalam Nanda dkk (2013), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi dalam perusahaannya. Menurut Robbins (2013) disiplin kerja diartikan suatu perilaku yang dilaksanakan sukarela dengan sungguh-sungguh mengikuti ketentuan-ketentuan yang telah disahkan oleh atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sedamaryanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap”.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dalam mendapatkan data yang dibutuhkan yaitu dengan cara memberikan kuesioner kepada responden di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

2. Objek Penelitian

Obyek dalam penelitian adalah komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

3. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. BPRS Gunung Slamet yang beralamat di Jalan Wahidin, Sidakaya, Kabupaten Cilacap.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Adapun dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap yang berjumlah 30 orang.

b. Sampel dan Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan menggunakan metode sensus karena jumlah anggota populasi yang kurang dari 100, maka seluruh anggota dijadikan sampel penelitian.

6. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan. Data primer dari penelitian ini akan diambil dengan menyebarkan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini seperti studi pustaka, dalam arti bahan-bahan yang dibutuhkan diperoleh dari buku-buku, literatur, internet, catatan-catatan kuliah dan sumber lain yang dianggap berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

C. Teknik Analisi Data

1. Cara Memperoleh Data

Pengumpulan data-data pokok dilakukan dengan kuesioner kepada para responden dimana pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert. Menurut Sugiyono (2015), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert digunakan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan dengan skala jawaban:

- | | |
|------------------------------|--------|
| a. Sangat Setuju (SS) | skor 5 |
| b. Setuju (S) | skor 4 |
| c. Netral (N) | skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | skor 1 |

2. Analisis Yang Digunakan

a. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan rumus teknik korelasi product moment dari Pearson. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel dimaksud (Arikunto, 1998):

Keterangan:

- | | |
|----------|-------------------------------------|
| r_{xy} | = Koefisien korelasi product moment |
| X | = Nilai dari jawaban kuesioner |
| Y | = Nilai dari total jawaban |
| N | = Jumlah sampel |

Kriteria pengujian:

Uji validitas menggunakan tingkat signifikan 5% : 0,05 maka jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pernyataan disebut valid sempurna jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pernyataan disebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur apakah suatu hasil pengukuran menunjukkan hasil yang relatif stabil atau konsisten apabila dilaksanakan pengukuran kembali. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut (Saifuddin, 2000):

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir kuesioner
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir
 σt^2 = Varian total

Uji reliabilitas menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% : 0,05 dengan derajat kebebasan (n-2) maka jika:

$r_{hitung} > r_{tabel}$, kuesioner dinyatakan reliabel $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah kedua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan membuat hipotesis sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

- 1) H_0 : Data residual berdistribusi normal.
- 2) H_a : Data residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi diantara variabel independennya. Untuk mengetahui

ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* dan matrik korelasi antar variabel bebas.

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

Kriteria pengujian VIF adalah sebagai berikut (Santoso, 2002):

VIF > 5, berarti terdapat gejala multikolinieritas.

VIF < 5, berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Kriteria pengujian matrik korelasi antar variabel bebas:

$r > 0,5$, berarti terdapat gejala multikolinieritas.

$r < 0,5$, berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji Linearitas

Untuk mengetahui model yang digunakan linear atau non linear, variabel bebas dengan variabel terikat dalam regresi menggunakan alat analisis Mac Kinon White (Supranto, 2003).

Kriteria Pengujian:

t_{test} untuk $Z_1 \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig } Z_1 > \alpha$ model dikatakan linear.

Jika t_{test} untuk $Z_1 \geq t_{tabel}$ atau $\text{sig } Z_1 < \alpha$ model dikatakan non linear.

t_{test} untuk $Z_2 \leq t_{tabel}$ atau $\text{Sig } Z_2 > \alpha$ model dikatakan linear.

Jika t_{test} untuk $Z_2 \geq t_{tabel}$ atau $\text{Sig } Z_2 < \alpha$ model dikatakan non linear.

Jika Z_1 dan Z_2 linear: model menggunakan persamaan linear berganda.

Jika Z_1 dan Z_2 non linear: model menggunakan persamaan non linear.

Jika salah satu non linear: model menggunakan persamaan linear atau non linear.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya di dalam suatu model regresi, Pengujian ini dilakukan melalui Uji Glejser atau *Glejser test* (Gujarati, 2006).

$$e_i = b_0 + b_1 + b_2 + b_3$$

Keterangan:

e_i = Kesalahan pengganggu pada regresi

b_0, b_1, b_2, b_3 = Matrik VC (*Variance-Covariance*)

Kriteria Pengujian:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti ada gejala heteroskedastisitas.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang mana variabel independennya lebih dari dua (Sugiyono, 2015).

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

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi untuk X_1, X_2, X_3
X_1	= Komitmen organisasi
X_2	= Disiplin kerja
X_3	= Lingkungan kerja non fisik
e	= <i>Error</i> atau variabel pengganggu

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Rumus koefisien determinasi penelitian ini didasarkan pada Supranto (2003) berikut ini :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 + b_3 \sum X_3}{\sum Y_2}$$

Keterangan:

R^2	= Koefisien determinasi
Y	= Kinerja karyawan
X_1	= Komitmen organisasi
X_2	= Disiplin kerja
X_3	= Lingkungan kerja non fisik
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi

6. Analisis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai t adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011) :

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Keterangan:

- t = Nilai t_{hitung}
bj = Koefisien regresi
Sbj = Kesalahan baku koefisien regresi

Dengan menggunakan *degree of freedom* (n-k) dan *level of significant* $\alpha = 0,05$ maka kriteria hipotesis :

- a. $H_0 : bj = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. $H_a : bj \neq 0$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria penerimaan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

D. Landasan Teori

1. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Konseptual

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rosa, 2015).

Definisi Operasional

Secara operasional kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, adapun indikatornya adalah:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Keandalan

4) Kehadiran

5) Kemampuan Bersama

b. Komitmen Organisasi (X_1)

Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah tingkatan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai untuk tetap ada didalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja (Mathis dan Jackson, 2011).

Definisi Operasional

Secara operasional komitmen organisasi adalah loyalitas yang kuat yang dimiliki karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap yang kuat sehingga tidak terpikir sedikitpun untuk keluar dari perusahaan, adapun indikatornya adalah:

1) Rasa Bangga

2) Rasa Kepemilikan

3) Kebutuhan Akan Pekerjaan

4) Peluang Kerja Sedikit

5) Loyalitas

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rulysca (2020) bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung sejumlah 2,166 yang kemudian disinkronkan dengan t_{tabel} didapatkan angka 1,660, hasilnya adalah t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), kemudian, nilai sig. komitmen organisasi adalah sebesar 0,033 yang memiliki angka lebih kecil dari 0,05. Sehingga, H_a diterima dan H_o ditolak ($\beta_2 \neq 0$), hal tersebut berarti secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian yang pernah dilakukan, penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

c. Disiplin Kerja (X_2)

Definisi Konseptual

Disiplin kerja merupakan perbuatan para karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama antara pihak karyawan dengan lembaga (Siagian, 2014).

Definisi Operasional

Secara operasional adalah perbuatan yang harus sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat dan disepakati oleh para karyawan dengan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap, jika dilanggar akan mengakibatkan sanksi yang akan diterima, adapun indikatornya adalah:

- 1) Ketepatan Waktu
- 2) Pemanfaatan Sarana
- 3) Tanggung Jawab yang Tinggi
- 4) Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Silva dan Hasibuan (2019) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,267 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $n-2$ ($42-2 = 40$), di peroleh t_{tabel} 2,021. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, didalam hal ini $t_{hitung} = 4,267 > t_{tabel} = 2,021$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian yang pernah dilakukan penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

d. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Definisi Konseptual

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

Definisi Operasional

Secara operasional lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap, adapun indikatornya adalah:

- 1) Rasa Aman
- 2) Kejelasan Tugas
- 3) Sistem Penghargaan
- 4) Pertanggungjawaban Supervisor
- 5) Hubungan Antar Karyawan

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *alpha chronbach* pada item pernyataan untuk X_1 , X_2 , X_3 , dan Y lebih besar dari r_{tabel} (0,3061). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian dapat dipercaya sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Standardized Residual
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,545
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,928

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov nilai *asymp.sig.* dapat diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal, karena nilai *asymp.sig* 0,928 lebih besar dari 0,05 sehingga data residual telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat melanjutkan ke tahap uji multikolinearitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF
1	Komitmen Kerja (X_1)	1,557
2	Disiplin Kerja (X_2)	1,692
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)	1,406

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai VIF semua variabel independen mempunyai nilai kurang dari 10. Hal tersebut berarti persamaan regresi dinyatakan bebas dari pelanggaran multikolinearitas.

c. Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Z_1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.135	2.410		.886	.384
	X ₁	.337	.145	.337	2.322	.029
	X ₂	.362	.144	.312	2.524	.018
	X ₃	.308	.105	.334	2.932	.007
	Z ₁	-145.524	111.646	-.158	-1.303	.204
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas seperti yang terlihat pada tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai Z_1 t_{hitung} (-1,303) < $-t_{tabel}$ (-2,056) atau nilai sig 0,204 > 0,05 maka model dinyatakan linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Z_2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.299	2.418		.951	.351
	X ₁	.326	.146	.327	2.241	.034
	X ₂	.364	.143	.313	2.548	.017
	X ₃	.308	.104	.334	2.952	.007
	Z ₂	-7.602	5.411	-.171	-1.405	.172
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas seperti yang terlihat pada tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai Z_2 t_{hitung} (-1,045) < $-t_{tabel}$ (-2,056) atau nilai sig 0,172 > 0,05 maka model dinyatakan linear, karena Z_1 dan Z_2 linear maka model menggunakan persamaan regresi linear, karena nilai Z_1 menunjukkan linear dan Z_2 menunjukkan linear maka model dapat menggunakan regresi linear.

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	t hitung	t tabel
1	Komitmen Kerja (X ₁)	-1,655	2,056

2	Disiplin Kerja (X_2)	0,634	2,056
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)	0,1792	2,056

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} X_1, X_2, X_3$ lebih kecil dari t_{tabel} (2,056) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,754 + 0,447 X_1 + 0,353 X_2 + 0,285 X_3$$

Konstanta = 0,754 artinya bahwa kinerja karyawan yang dicapai sebesar 0,754 satuan apabila komitmen kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik sama dengan nol.

b_1 = 0,447 artinya bahwa apabila komitmen kerja naik sebesar 1 satuan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik dianggap tetap, maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,447 satuan.

b_2 = 0,353 artinya bahwa apabila disiplin kerja naik sebesar 1 satuan, sedangkan komitmen kerja dan lingkungan kerja non fisik dianggap tetap, maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,353 satuan.

b_3 = 0,285 artinya bahwa apabila lingkungan kerja non fisik naik sebesar 1 satuan, sedangkan komitmen kerja dan disiplin kerja dianggap tetap, maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,285 satuan.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878a	.760	.733	.948

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,760 artinya bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh komitmen kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja non fisik (X_3) sebesar 76 persen, sedangkan sisanya 24 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.754	2.194		.344	.734
Komitmen Kerja (X1)	.447	.120	.447	3.732	.001
Disiplin kerja (X2)	.353	.145	.304	2.431	.022
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.285	.105	.310	2.718	.012

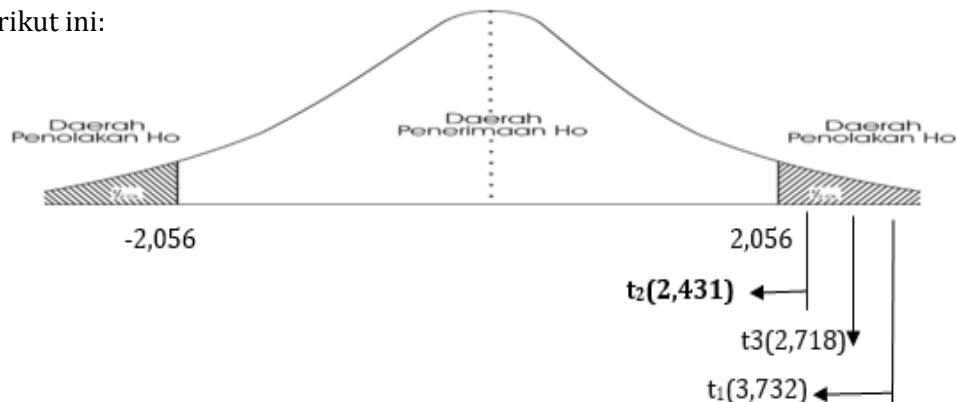
Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat pada variabel komitmen kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,732. Nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = (n-k) atau (30-4) sebesar 26 adalah = 2,056. Karena t_{hitung} 3,732 > t_{tabel} 2,056 maka komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,431. Nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = (n-k) atau (30-4) sebesar 26 adalah = 2,056. Karena t_{hitung} 2,431 > t_{tabel} 2,056 maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat pada variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai t_{hitung} sebesar ,718. Nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = (n-k) atau (30-4) sebesar 26 adalah = 2,056. Karena t_{hitung} 2,718 > t_{tabel} 2,056 maka lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Adapun gambar penolakan H_0 pada Uji t dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kurva Uji t

E. Pembahasan

a. Komitmen Organisasi

Hasil penelitian telah dilakukan terhadap 30 responden karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut para karyawan mereka menjunjung tinggi kesetiaan terhadap perusahaan dan didukung oleh pimpinan yang terus mendorong karyawan untuk berprestasi, hal ini dibuktikan dengan kuatnya keinginan karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan dan ingin terus meningkatkan jenjang kariernya.

b. Disiplin Kerja

Hasil penelitian telah dilakukan terhadap 30 responden karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan para karyawan datang ke kantor tepat waktu, jarang sekali perusahaan menindak atau pun memberikan teguran pada karyawan karena perbuatan yang indisipliner.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil penelitian telah dilakukan terhadap 30 responden karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kondisi lingkungan non fisik PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap kondusif, sehat namun kompetitif, dukungan pimpinan untuk menyemangati karyawan agar terus bekerja dengan baik menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan agar terus berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari perhitungan $Y = 0,754 + 0,447 X_1 + 0,353 X_2 + 0,285 X_3$, maka dapat disimpulkan juga sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} dari variabel Komitmen Organisasi (X_1) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,732 > 2,056$). Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap diterima.

2. Nilai t_{hitung} dari variabel Disiplin Kerja (X_2) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,431 > 2,056$). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap diterima.
3. Nilai t_{hitung} dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,718 > 2,056$). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap diterima.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2006. Dasar-Dasar Ekonometrika. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu (pp. 134–147).
- Liyas, Jely Nata dan Reza Primadi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017.
- Mathis Robert L dan Jackson, John. H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Salemba Empat. Jakarta.
- Nanda, Irfan dkk. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumi Putera. Universitas Brawijaya.
- Robbins. Stephen P. 2013. Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat: Jakarta.
- Rosa, Hendri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol. 3, No. 2, hlm. 187-197.
- Rulysca, Putri Amalia. 2020. Determinasi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Santoso, Singgih. 2002. Statistik Parametrik. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Sari, D. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru. JOM FEKON, 2, 1–14.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. ANDI, Yogyakarta.

- Supranto, J. 2003. Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran. Edisi Revisi Ketujuh. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No. 2 Agustus 2018.