

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni lingkungan kerja non fisik (X1) dan komitmen organisasional (X2), sedangkan variabel terikatnya yakni kinerja karyawan (Y). Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang didasari oleh prinsip-prinsip positivisme dan bertujuan untuk mendeskripsikan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian *Explanatory Research*, yang bertujuan untuk menguraikan keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti melalui hipotesis yang telah dibuat. Pada penelitian ini, hipotesis tersebut akan diuji untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo world Mojokerto. Penelitian ini menggunakan berbagai metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara kuesioner dan dokumentasi. Responden di minta untuk menjawab suatu pernyataan yang berbentuk angket dengan menggunakan Skala likert sebagai alat pengukur. Populasi serta sampelnya terdiri dari 82 karyawan bagian produksi PT. Indo world yang diperoleh menggunakan rumus slovin dari jumlah 441 karyawan.

Metode analisis yang diterapkan mencakup Uji Instrumen yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, serta analisis deskripti, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji R^2). Data akan diolah menggunakan *Statistical Program For Special Science* (SPSS) untuk mempermudah analisis statistik.

3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian

Subjek Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja di bagian produksi PT.Indo world Mojokerto. Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan manufaktur PT. Indo world Mojokerto yang beralamat di Sukorejo, Lolawang, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini berlangsung dari bulan Maret hingga Agustus, meliputi semua tahap mulai dari perencanaan hingga pengujian hasil penelitian.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independent (bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang diasumsikan mempengaruhi variabel terikat secara mandiri. Dalam studi ini, variabel bebas mencakup lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional.

2. Variabel Dependent (terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi operasional dapat diartikan sebagai penjelasan tentang variabel dalam penelitian dengan langkah – langkah operasional yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Definisi operasional memberikan petunjuk tentang indikator, aspek dari variabel, dan perangkat pengumpulan data yang akan dipakai dalam penelitian. Hal ini akan membantu untuk memastikan bahwa konsep yang diteliti dapat diukur secara konsisten serta mempermudah proses pengumpulan data yang terarah atau jelas.

3.3.2.1 Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja seorang individu yang bekerja pada PT. Indo World Mojokerto, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sikap atasan terhadap bawahan akan memberikan pengaruh bagi karyawan PT. Indo World dalam melaksanakan aktivitasnya. Jika dalam perusahaan terdapat lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka dalam hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan PT. Indo World Mojokerto.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik di adaptasi dan dimodifikasi dari pendapat Astadi Pangarso (2015) yang disesuaikan dengan kondisi penelitian, antara lain:

1. Hubungan dengan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerja sama antar karyawan

3.3.2.2 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sikap loyalitas karyawan PT. Indo World Mojoerto untuk tetap terikat dengan organisasi, yang didasari oleh keyakinan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi tersebut tanpa alasan yang jelas.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasional diadaptasi dari pendapat Spik Aleksandra (2016) yang disesuaikan dengan kondisi penelitian, antara lain:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinyu)
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

3.3.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah prestasi yang diraih oleh seorang karyawan PT. Indo World Mojokerto melalui pencapaian hasil pekerjaan dalam segi kualitas dan kuantitas, yang ditunjukkan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan dalam waktu yang telah ditetapkan.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan diadopsi dari pendapat Miswanto (2019) yang disesuaikan dengan kondisi penelitian, antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kemandirian

3.3.3 Instrumen Penelitian

Intrumen penelitian dapat didefinisikan bagaikan alat ukur yang dimanfaatkan untuk memperoleh serta mengumpulkan data dalam penelitian. Dalam hal ini dilakukan sebagai langkah untuk mendapatkan hasil atau kesimpulan dari penelitian yang melalui instrumen penelitian yang paling baik.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan akurat.	Miswanto (2019)
		Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan standar yang sudah ada dalam perusahaan.	
		Pekerjaan yang saya kerjakan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	
	Kuantitas kerja	Saya dapat menyelesaikan target-target pekerjaan.	
		Saya dapat bekerja dengan baik, bahkan jika sedang banyak pekerjaan.	
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target harian yang ditetapkan.	
	Ketepatan waktu	Waktu yang diberikan cukup bagi saya untuk menyelesaikan pekerjaan.	
		Saya akan memanfaatkan waktu kerja yang tersisa untuk melakuka pekerjaan lain.	
	Kemandirian	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan mandiri.	
		Saya dapat memberikan solusi masalah pekerjaan dari pengetahuan saya.	

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Hubungan rekan kerja setingkat	Saya senantiasa menawarkan solusi kepada rekan kerja dalam masalah pekerjaan.	Astadi Pangarso (2015)
		Saya merasa adanya hubungan yang dekat seperti keluarga dengan rekan kerja.	
		Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain.	
	Hubungan atasan dengan bawahan	Karyawan mendapat dukungan dari atasan dalam hal pekerjaan.	
		Atasan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya.	
		Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.	
		Saya tidak merasakan kesulitan untuk menemui atasan dalam koordinasi mengenai pekerjaan.	
		Atasan senantiasa mengawasi, memberi pengarahan dan memotivasi saya dalam hal pekerjaan.	
	Kerja sama antar karyawan	Rekan kerja saya tidak sengan untuk menolong jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	
		Di lingkungan tempat kerja saya, terdapat hubungan kerja sama antar karyawan yang harmonis.	
Komitmen Organisasion al (X2)	Komitmen Afektif	Saya merasa berhutang karena perusahaan banyak berjasa bagi saya	Spik Aleksandra (2016)
		Akan terlalu merugikan bagi saya jika saya meninggalkan organisasi saat ini	
		Tetap bekerja di organisasi ini adalah suatu kebutuhan yang sesuai dengan banyaknya keinginan	
		Akan sangat berat bagi saya jika harus meninggalkan organisasi saat ini, sekalipun saya menginginkannya	

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
	Komitmen Kontinyu	Saya merasa berhutang karena perusahaan banyak berjasa bagi saya	
		Akan terlalu merugikan bagi saya jika saya meninggalkan organisasi saat ini	
		Tetap bekerja di organisasi ini adalah suatu kebutuhan yang sesuai dengan banyaknya keinginan	
		Akan sangat berat bagi saya jika harus meninggalkan organisasi saat ini, sekalipun saya menginginkannya	
		Saya merasa bahwa saya hampir tidak mempunyai pilihan bila meninggalkan organisasi ini	
	Komitmen Normatif	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang ini, karena saya memiliki rasa kewajiban moral terhadap orang – orang di dalamnya	
		Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun saya ditawari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain	
		Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi saya sekarang ini	
		Organisasi ini layak untuk mendapatkan kesetiaan saya	

Sumber: Peneliti 2024

3.3.4 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, menggunakan Skala Likert, alat untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social penelitian terhadap variabel, yang nantinya akan di uji dan setiap jawaban akan di beri skor (Sugiyono, 2018). di mana setiap responden akan diberi skor satu hingga lima dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Penilaian jawaban yang akan di sediakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyonon (2018)

3.4 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dapat diartikan sebagai suatu alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel-variabel yang sedang diteliti. Instrumen ini di susun berdasarkan pada indikator yang di kembangkan dari teori. Indikator-indikator tersebut dikelompokkan menjadi kisi-kisi dan selanjutnya dijabarkan menjadi pernyataan yang dimasukan kedalam angket untuk di sebarakan kepada responden oleh peneliti.

3.4.1 Uji Validitas

Sugiyono (2018) Uji Validitas merupakan metode untuk menentukan valid tidaknya pernyataan yang dibuat melalui kuesioner dari masing – masing variabel . Untuk menguji validitas, suatu item pernyataan dianggap valid jika *r* hitung atau nilai *output pearson correlation* > 0,3 begitu sebaliknya jika *r* hitung < 0,3 maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2018).

Uji validitas dihitung menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum x)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi momen produk

X = Skor butir

Y = Skor total

N = Banyaknya Sampel

ΣX^2 = Jumlah kuadrat X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat nilai Y

Pada penelitian ini sampel yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	Nilai Koefisien	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	X1.1	0,659	0,3	Valid
	X1.2	0,645	0,3	Valid
	X1.3	0,840	0,3	Valid
	X1.4	0,770	0,3	Valid
	X1.5	0,463	0,3	Valid
	X1.6	0,745	0,3	Valid
	X1.7	0,770	0,3	Valid
	X1.8	0,581	0,3	Valid
	X1.9	0,334	0,3	Valid
	X1.10	0,762	0,3	Valid

Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0,431	0,3	Valid
	X2.2	0,401	0,3	Valid
	X2.3	0,512	0,3	Valid
	X2.4	0,521	0,3	Valid
	X2.5	0,595	0,3	Valid
	X2.6	0,631	0,3	Valid
	X2.7	0,345	0,3	Valid
	X2.8	0,653	0,3	Valid
	X2.9	0,414	0,3	Valid
	X2.10	0,407	0,3	Valid
	X2.11	0,459	0,3	Valid
	X2.12	0,390	0,3	Valid
	X2.13	0,363	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,379	0,3	Valid
	Y2	0,368	0,3	Valid
	Y3	0,526	0,3	Valid
	Y4	0,924	0,3	Valid
	Y5	0,656	0,3	Valid
	Y6	0,862	0,3	Valid
	Y7	0,495	0,3	Valid
	Y8	0,496	0,3	Valid
	Y9	0,334	0,3	Valid
	Y10	0,573	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2024 menggunakan SPSS

Berdasarkan dari tabel 3.3 diatas dapat diketahui bahwa dari jawaban 30 responden memiliki nilai *person correlation* lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa seluruh jawaban responden pada semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian langkah pengukuran yang menunjukkan seberapa konsisten suatu instrumen memberikan hasil pengukuran. Reliabilitas dinilai melalui pengujian menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Berikut adalah kriteria hasil dari uji *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk mengukur keandalan suatu instrumen:

1. Apabila hasil perhitungan dari *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6, maka variabel dalam penelitian dianggap reliabel
2. Apabila hasil perhitungan dari *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka yang kurang dari 0,6, maka variabel dalam penelitian dianggap tidak reliabel (Ghozali, 2018).

Untuk menilai keandalan masing-masing variabel, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r^{11} \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- r^{11} = Reliabilitas Instrument
- n = Jumlah atau banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma t^2$ = Jumlah variabel butir
- σt^2 = Variabel total

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,853	0,6	Reliable
Komitmen Organisasional (X2)	0,603	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan(Y)	0,604	0,6	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah 2024 menggunakan SPSS

Berdasarkan dari tabel 3.3 diatas menunjukan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukan bahwa semua variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing – masing variabel dalam kuesioner adalah reliable. Dengan demikian semua item – item

pernyataan pada masing – masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian selanjutnya.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan sekelompok subjek maupun objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk keperluan penelitian, sehingga memungkinkan untuk menyimpulkan hasil yang relevan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2018:130). Dengan demikian, populasi yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari 441 orang karyawan tetap bagian produksi PT. Indo World Mojokerto meliputi:

No	Bagian Produksi	Jumlah Karyawan
1	Bagian Pengupasan Kulit (Batok kelapa)	127 Karyawan
2	Bagian pengupasan daging kelapa	114 Karyawan
3	Bagian Pamarutan daging kelapa	100 Karyawan
4	Bagian Packing	100 Karyawan
TOTAL		441 Karyawan

Sumber : PT. Indo World Mojokerto

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131), sampel merupakan sebagian jumlah dan ciri-ciri yang ada dalam suatu populasi yang sedang diteliti. Dengan kata lain, sampel bisa dianggap sebagai bagian dari keseluruhan populasi yang diambil untuk penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{441}{1 + 441 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{441}{1+4,41} = 81,5 \text{ dibulatkan menjadi } 82$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi penelitian

E = Sampling error (tingkat kesalahan sampel) yaitu 10%

Berdasarkan dari hasil rumus Slovin tersebut maka diketahui bahwa jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 82 orang karyawan bagian produksi.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu Simple Random Sampling. Menurut Sugiyono (2018: 82) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Simple Random Sampling merupakan cara mengambil sampel secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada di dalamnya.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang bermakna angka-angka yang dapat dihitung. Dalam proses pengumpulan informasi, peneliti menggunakan jenis data primer dan skunder. Berikut adalah pemaparan singkat mengenai kedua jenis data tersebut.

1. Data Primer

Sugiyono (2018:101) menyimpulkan bahwa data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian berupa wawancara dengan bpk kepala divisi sdm dan melalui penggunaan angket yang berisi pernyataan. Para

responden yang berada di lokasi diminta untuk memberikan tanggapan terkait dengan pernyataan yang disebarakan peneliti.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2018:103) menguraikan bahwa data sekunder merujuk kepada informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain, seperti penelitian sebelumnya, literatur dari publikasi seperti buku, jurnal, atau artikel, dan juga dokumen atau catatan yang berhubungan dengan profil PT. Indo World.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Peneliti akan menggunakan berbagai teknik untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan, sebagai berikut:

1. Observasi atau pengamatan

Pengamatan atau penyelidikan adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan mengamati objek secara langsung pada fokus penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah cara mendapatkan data yang melibatkan dialog langsung dengan individu yang terlibat. Dalam tahap ini, peneliti akan mengajukan pertanyaan tertentu kepada pihak terkait untuk memperoleh data yang relevan.

3. Angket

Sugiyono (2018:117) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan. Pernyataan tersebut diarahkan kepada responden melalui google form untuk mendapatkan sebuah informasi yang relevan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sumber data yang diperoleh dengan mencatat, merekam, dan menyimpan informasi yang diperoleh dari PT. Indo World. Dokumentasi bisa meliputi gambar, buku, dan penelitian sebelumnya.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018), analisis deskriptif merupakan penggunaan statistik untuk memberikan ilustrasi atau gambaran mengenai data yang dikumpulkan, tanpa bertujuan membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Untuk mengetahui tingkat presentase dari skor jawaban pada setiap variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range Skor} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Sehingga Interpretasi skor dapat dilihat sebagai berikut:

> 1,0 – 1,8 = Sangat rendah

> 1,8 – 2,6 = Rendah

> 2,6 – 3,4 = Cukup

> 3,4 – 4,2 = Tinggi

> 4,2 – 5,0 = Sangat tinggi

3.9.2 Analisis Inferensial

3.9.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018) Regresi linear berganda adalah metode yang digunakan untuk memproyeksikan bagaimana variabel dependen akan berperilaku berdasarkan pada kondisi variabel independen. Regresi linear berganda dilakukan saat terdapat minimal dua variabel. Penerapan metode regresi linear berganda melibatkan lebih dari satu dependen atau variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk memahami keterkaitan di antara variabel-variabel bebas, yaitu lingkungan kerja non fisik (X1) dan komitmen organisasional (X2) dengan variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Koefisien Konstanta
- b1 = Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja non fisik
- b2 = Koefisien regresi untuk variabel Komitmen organisasional
- X1 = Lingkungan kerja non fisik
- X2 = Komitmen organisasional
- e = kesalahan

3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimanfaatkan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan memberikan estimasi yang akurat serta menunjukkan hubungan yang signifikan. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, multikolinieritas, autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat menunjukkan data distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan *P-Plot of Regression Standardized Residual*. Evaluasi terhadap hasil uji tersebut akan menghasilkan keputusan yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis dapat diterima apabila data tersebar secara merata sepanjang garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal, menunjukkan bahwa distribusi regresi memenuhi asumsi klasik.
2. Hipotesis akan ditolak ketika data tersebar jauh di luar garis diagonal dan tidak mengikuti pola garis diagonal, menunjukkan bahwa distribusi tidak normal, sehingga model regresi tidak memenuhi prasyarat asumsi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan dalam varian residual antara pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2016), dengan menganalisis heteroskedastisitas. Hal ini dilakukan dengan memeriksa

apakah ada pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, dengan kriteria tertentu sebagai berikut:

1. Apabila titik-titik menunjukkan penyebaran pola yang merata dan hanya tersebar di sekitar garis 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.
2. Apabila pola sebaran titik-titik menunjukkan adanya pola tertentu dan hanya tersebar diatas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y dapat diinterpretasikan bahwa model regresi dianggap mengalami masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2016). Jika terdapat korelasi, fenomena tersebut disebut multikolinieritas, model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukan adanya korelasi antara variabel independent. Agar dapat menilai kemungkinan terjadinya multikolinieritas dalam model regresi, analisis dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi dan faktor pengaruh varian (VIF) berdasarkan kriteria-kriteria berikut:

1. Jika VIF *Variance Inflation Factor* melebihi >10 dan nilai toleransi kurang dari $< 0,1$, maka kesimpulan dapat diambil bahwa model regresi mengalami masalah multikolinieritas.
2. Jika VIF *Variance Inflation Factor* kurang dari < 10 dan nilai toleransi melebihi $> 0,1$, maka kesimpulan dapat diambil bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan alat statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah ada korelasi antara variabel dalam model regresi linier dengan perubahan waktu. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson). Keputusan diambil berdasarkan kriteria sebagai berikut: ketika nilai DW berada di rentang antara 1,5 - 2,5, melebihi nilai dU (Durbin Upper) tetapi di bawah nilai 4-dU, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi (Ghozali, 2016).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji parsial / Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel independen, seperti lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Uji t dapat didefinisikan sebagai tes statistik yang digunakan untuk melihat kebenaran atau kepaluan hipotesis.

Pengambilan keputusan pada pengujian hasil regresi dapat dilakukan dengan memeriksa nilai signifikan yang terdapat dalam tabel *Coefficient*. Biasanya, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria uji statistik ini, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2016) adalah sebagai berikut:

1. Dikatakan signifikan bila $t \text{ hitung} > \text{dari } t \text{ tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa terdapat pengaruh anatar variabel independen lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

2. Dikatakan tidak signifikan bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen yakni lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen yakni Kinerja karyawan.

3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai koefisien determinasi ynag mendekati angka nol (0), hal ini menunjukkan bahwa model memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati satu (1), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional, model memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan (Kuncoro 2018).

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

Keterangan:

Kd = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Nilai Koefisien korelasi antara variabel indenpenden dan variabel dependen

100% = Presentasi distribusi.