

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND
NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING
VARIABLE IN EMPLOYEES OF THE DIRECTORATE GENERAL OF
AGRICULTURAL FACILITIES AND INFRASTRUCTURE MINISTRY OF
AGRICULTURE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA***

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENINGPADA PEGAWAI
DIREKTORAT JENDERAL SARANA DAN PRASARANA PERTANIAN
KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA**

Boidatul Khoi¹, Herry Krisnandi²

^{1,2}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional
boidatulkhoi.95@gmail.com¹, hery_krisnandi@yahoo.co.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, organizational culture, and non-physical work environment on organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable among employees of The Directorate General of Agricultural Infrastructure and Facilities, Ministry of Agriculture of The Republic of Indonesia. The analysis method used in this research is a quantitative descriptive analysis with a cross-sectional approach. A total of 130 employees from the Directorate of Agricultural Facilities and Infrastructure were taken as samples. Data analysis was conducted using SEM (Structural Equation Modeling) with the SmartPLS software. The results of this study indicate that compensation, organizational culture, and non-physical work environment have a direct positive and significant effect on organizational commitment and job satisfaction. Job satisfaction has a direct positive and significant effect on organizational commitment. Compensation, non-physical work environment, and organizational culture have an indirect positive and significant effect on organizational commitment through job satisfaction. The determination test shows that all independent variables simultaneously have a strong influence of 72.4% on organizational commitment, while the remaining 27.6% is influenced by other variables not examined in this study. Additionally, the independent variables simultaneously have an influence of 58.6% on job satisfaction, with the remaining 41.4% being influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Non-Physical Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Direktorat Jenderal Sarana dan Prasarana Pertanian, Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sebanyak 130 pegawai Pada Direktorat Sarana dan Prasarana Pertanian diambil sebagai sampel. Analisis data menggunakan program SEM dengan *software smartPLS*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik, berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. Dengan uji determinasi menunjukkan semua variabel independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 72,4% (kuat) terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian yaitu sebesar 27,6%. Dan variabel independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 58,6% terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini yaitu sebesar 41,4%.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan indikator penting dari sejauh mana karyawan merasa terikat dan berdedikasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih produktif, loyal dan berkontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi. Menurut Edison dkk (2018), komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi menurut Edison dkk (2018) diantaranya: faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, faktor ikatan emosional.

Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Karyawan merasa memiliki kesempatan yang luas untuk berkariyer dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan dan juga karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi. Budaya yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memberikan landasan yang stabil bagi komitmen mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya yang negatif atau tidak mendukung dapat berdampak negatif terhadap kepuasan dan menjadi hambatan bagi komitmen

karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi.

Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai jembatan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Artinya, kepuasan kerja dapat memediasi atau menghubungkan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk berkomitmen tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam era persaingan bisnis yang intensif dan perubahan cepat, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga berkomitmen. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi krusial bagi manajemen dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan.

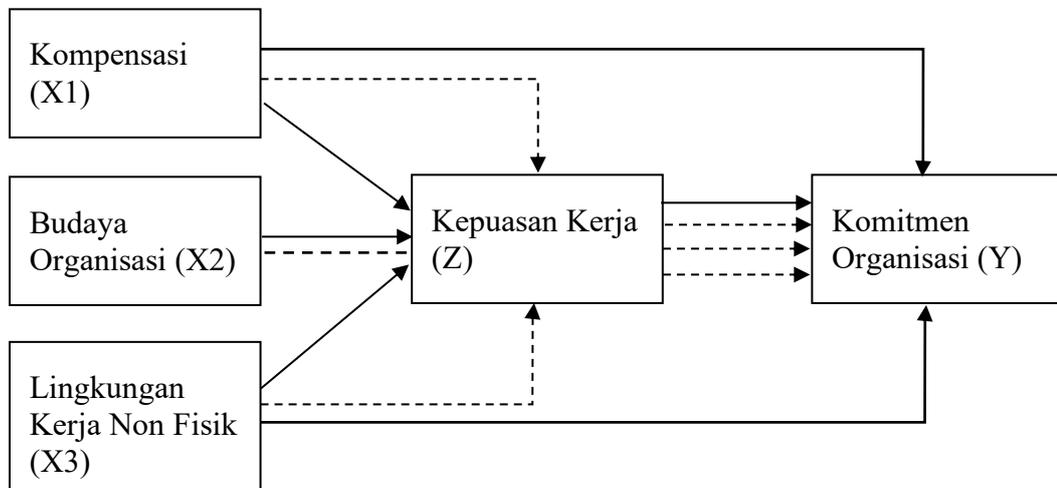
Selain budaya organisasi, perbedaan hasil penelitian juga ada pada variabel lingkungan kerja non fisik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Apriani & Sinambela (2024), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan analisis permasalahan di atas dan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian ulang dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”** Pada Direktorat Jenderal Sarana dan Prasarana Pertanian, Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dibuat untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan

Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. Agar memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, maka dibuat kerangka pikir penelitian seperti pada gambar di bawah ini.



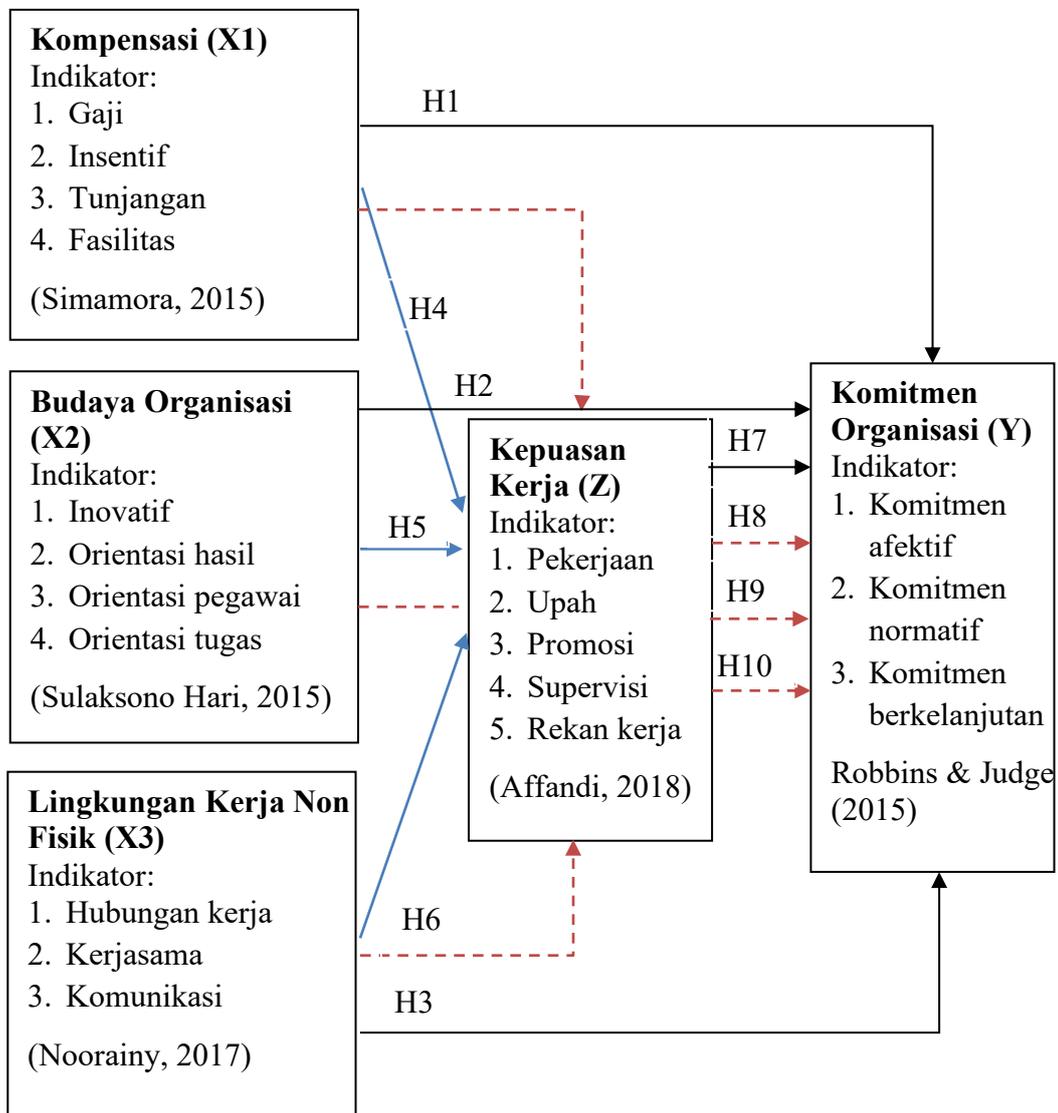
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Pengaruh langsung Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja, serta pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
- Pengaruh tidak langsung Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

Kerangka Model Penelitian

Penelitian ini dibuat berdasarkan beberapa variabel yang memiliki beberapa dimensi dan indikator yang digunakan sebagai dasar dalam menetapkan tujuan dan membuat hipotesis hasil dari penelitian yang akan dilakukan. Dari dimensi dan indikator yang terdapat pada setiap variabel yang akan diteliti tersebut, maka dapat dibuat gambar kerangka model penelitian seperti berikut:



Gambar 2. Kerangka Model Penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sinambela (2023) populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Prasetyo dan Jannah (2011) populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah pegawai Pada Direktorat Sarana dan Prasarana Pertanian yang berjumlah 358 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sinambela, 2023). Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) menyatakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi." Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik pengambilan sampel yang digunakan. Teknik sampling berdasarkan adanya randomisasi, yakni pengambilan subjek secara acak dari kumpulannya. Teknik pengambilan sampel dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu sampling non probabilitas dan sampling probabilitas. Sinambela (2023) sampling probabilitas (*Probability sampling*) adalah teknik

sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan sampling non probabilitas (*nonprobability sampling*) adalah teknik sampling yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Measurement (*Outer Model*)

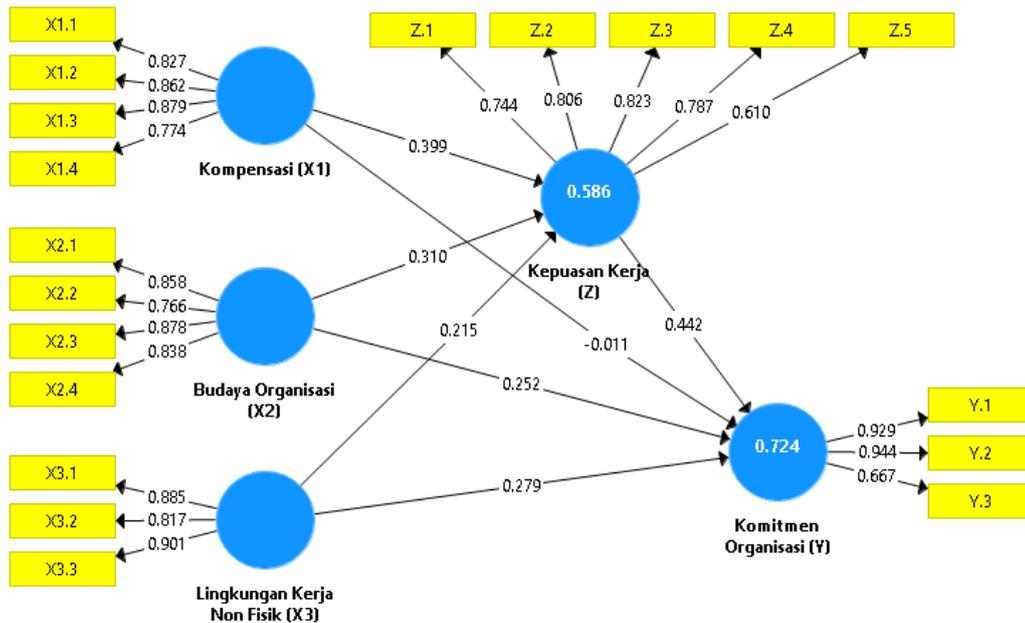
Uji Validitas

Convergent validity

Validitas Konvergen dengan indikator reflektif SMART PLS digunakan untuk membuktikan apakah pernyataan-pernyataan dari setiap variabel laten dapat dipahami oleh responden sebagaimana yang dimaksudkan oleh peneliti.

Ketentuan penilaian validitas convergent pada indikator reflektif (Ghozali & Latan, 2015):

- a) Penelitian *Confirmatory* nilai loading factor 0,7
- b) Penelitian *Exploratory* nilai loading factor > 0,6
- c) Penelitian *Confirmatory* dan *Exploratory*, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5
- d) Menurut Chin (1998), penelitian tahap awal dengan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 - 0,6 dianggap cukup.
- e) Nilai *loading factor* $\geq 0,5$ (Hair, Joseph F. et al., 2010).



Gambar 3. Outer Model

Berdasarkan analisis *convergent validity* dengan jenis penelitian *confirmatory* dengan nilai *loading factor* dari setiap indikator > 0,6 artinya semua indikator valid secara konvergen. Jika dilihat dari Gambar Outer Model di atas, maka semua indikator yang digunakan pada penelitian ini sudah valid secara konvergen karena memiliki nilai *loading*

factor di atas 0,600.

Selain itu, terdapat kriteria baru untuk menguji *convergent validity* dengan memperhatikan nilai AVE (*Average Variance Extraced*). Nilai AVE baik apabila nilainya lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini table yang menunjukkan nilai AVE.

Tabel 1. AVE (Average Variance Extracted)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Rull of Tumb</i>	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,700	0,500	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0,699	0,500	Valid
Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3)	0,754	0,500	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,575	0,500	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	0,733	0,500	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan analisis *convergent validity* dengan jenis penelitian *confirmatory* nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dari Kompensasi (X1) sebesar 0,700, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,699, Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) sebesar 0,754, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,575, Komitmen

Organisasi (Y) sebesar 0,733 menunjukkan nilai > 0,5 maka semua indikator variabel yang terdapat pada tabel 1 valid dan tidak ada permasalahan secara *convergent validity* pada model yang di uji.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan dengan

indikator reflektif SMART PLS digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan setiap variabel laten tidak dikacaukan oleh responden yang menjawab kuesioner berdasar pernyataan-pernyataan pada variabel laten yang lain, baik dalam hal makna pernyataan-pernyataan.

Ketentuan:

a) Nilai *Average extracted* (AVE) dan

varian rata-rata yang diekstraksi lebih tinggi dari korelasi yang melibatkan variabel laten tersebut maka dikatakan baik (valid secara diskriminan) (Ghozali & Latan, 2015).

b) Pada nilai *Cross loading*, Korelasi konstruk dengan item pengukuran konstruk itu sendiri > konstruk lainnya.

c) Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten

Tabel 2. *Cross Loading*

Indikator	Kompensasi (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	Komitmen Organisasi (Y)
X1.1	0,827	0,438	0,476	0,579	0,496
X1.2	0,862	0,386	0,380	0,527	0,413
X1.3	0,879	0,298	0,295	0,495	0,384
X1.4	0,774	0,307	0,406	0,508	0,397
X2.1	0,460	0,858	0,628	0,564	0,684
X2.2	0,416	0,766	0,472	0,466	0,463
X2.3	0,332	0,878	0,627	0,540	0,632
X2.4	0,252	0,838	0,673	0,556	0,639
X3.1	0,358	0,725	0,885	0,580	0,696
X3.2	0,385	0,515	0,817	0,430	0,503
X3.3	0,483	0,624	0,901	0,601	0,684
Y.1	0,435	0,695	0,675	0,688	0,929
Y.2	0,438	0,723	0,688	0,713	0,944
Y.3	0,453	0,423	0,504	0,573	0,667
Z.1	0,347	0,618	0,539	0,744	0,683
Z.2	0,541	0,529	0,527	0,806	0,675
Z.3	0,594	0,452	0,484	0,823	0,597
Z.4	0,538	0,411	0,483	0,787	0,503
Z.5	0,377	0,376	0,302	0,610	0,410

Sumber: Data primer diolah (2024)

Korelasi konstruk setiap indikator dengan item pengukuran konstruk itu

sendiri lebih besar dari konstruk lainnya maka indikator pada Tabel 2 *Cross Loading* sudah valid secara diskriminan.

Tabel 3. Fornell Lacker Corelation Tabel

	Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)
Budaya Organisasi (X2)	0,836				
Kepuasan Kerja (Z)	0,638	0,758			

Komitmen Organisasi (Y)	0,731	0,771	0,856		
Kompensasi (X1)	0,433	0,635	0,510	0,837	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,724	0,627	0,734	0,471	0,868

Sumber: Data primer diolah (2024)

Discriminant validity pada *Fornell Lacker Corelation* yang baik adalah apabila akar AVE suatu konstruk > korelasi konstruk dengan yang lainnya.

Pada Tabel *Fornell Lacker Corelation* menunjukkan bahwa akar AVE > korelasi konstruk yang lain maka variabel tersebut valid secara diskriminan.

Tabel 4. Outer Loading

Variabel/Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1)					
X1.1 <- Kompensasi (X1)	0,827	0,827	0,027	30,796	0,000
X1.2 <- Kompensasi (X1)	0,862	0,861	0,022	39,134	0,000
X1.3 <- Kompensasi (X1)	0,879	0,877	0,026	33,192	0,000
X1.4 <- Kompensasi (X1)	0,774	0,769	0,049	15,933	0,000
Budaya Organisasi (X2)					
X2.1 <- Budaya Organisasi (X2)	0,858	0,858	0,031	27,301	0,000
X2.2 <- Budaya Organisasi (X2)	0,766	0,759	0,069	11,174	0,000
X2.3 <- Budaya Organisasi (X2)	0,878	0,875	0,031	27,971	0,000
X2.4 <- Budaya Organisasi (X2)	0,838	0,836	0,044	18,994	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)					
X3.1 <- Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,885	0,885	0,022	39,848	0,000
X3.2 <- Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,817	0,814	0,044	18,405	0,000
X3.3 <- Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,901	0,900	0,023	39,473	0,000
Komitmen Organisasi (Y)					
Y.1 <- Komitmen Organisasi (Y)	0,929	0,929	0,015	61,795	0,000
Y.2 <- Komitmen Organisasi (Y)	0,944	0,945	0,010	93,527	0,000
Y.3 <- Komitmen Organisasi (Y)	0,667	0,665	0,087	7,634	0,000
Kepuasan Kerja (Z)					
Z.1 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,744	0,744	0,037	20,225	0,000

Z.2 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,806	0,804	0,037	21,752	0,000
Z.3 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,823	0,821	0,039	21,170	0,000
Z.4 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,787	0,784	0,042	18,568	0,000
Z.5 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,610	0,607	0,087	7,018	0,000

Sumber: Data primer diolah (2024)

Indikator penelitian dinyatakan valid secara diskriminan jika P-value kurang dari 0,05. Data yang terdapat pada tabel 4. 11 bahwa indikator reflektif kompensasi (X1) memiliki P-value sebesar 0,000, Budaya Organisasi (X2) memiliki P-value sebesar 0,000, Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) memiliki P-value sebesar 0,000, Komitmen Organisasi (Y) memiliki P-value sebesar 0,000, Kepuasan Kerja (Z) memiliki P-value sebesar 0,000, sehingga dikatakan valid secara diskriminan karena memiliki nilai P-value < 0,5.

Uji Reliabilitas

Untuk dapat memenuhi reliabilitas yang baik, nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,70 (Chin, 1998).

Cronbach Alpha

Reliabilitas *Cronbach Alpha* pada indikator reflektif reflektif digunakan untuk menguji konsistensi tanggapan terhadap pertanyaan atau kuesioner ketika sebuah pertanyaan/ Pernyataan digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama (Putka & Sackett, 2010).

Ketentuan uji Reliabilitas dengan *Cronbach alpha* (Dahlan et al. 2014):

Tabel 5. Kriteria *Cronbach's Alpha*

No.	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
1	0,81 s.d. 1,00	Sangat reliabel
2	0,61 s.d. 0,80	Reliabel
3	0,42 s.d. 0,60	Cukup reliabel
4	0,21 s.d. 0,41	Tidak reliabel
5	0,00 s.d. 0,20	Sangat tidak reliabel

Sumber: Buku (Dahlan et al. 2014)

Ketentuan uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (Ghozali & Latan, 2015):

a) Penelitian Confirmatory, nilai

Cronbach Alpha > 0,7

b) Penelitian exploratory, nilai *Cronbach Alpha* > 0,6

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,856	0,600	Sangat Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,856	0,600	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3)	0,838	0,600	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,813	0,600	Sangat Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,807	0,600	Sangat Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Variabel dalam penelitian ini sangat reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* yang dimiliki variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,856, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,856, Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3) sebesar 0,838, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,813, Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,807. Masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,6$ yaitu sebesar 0,80 s.d. 1,00. Sesuai dengan ketentuan *Cronbach Alpha* yang dikemukakan oleh Dahlan et al, (2014).

Composite Reliability

Nilai pada *composite reliability* dapat digunakan dalam menguji nilai reliabilitas masing-masing indikator pada suatu variabel. Hair et al. (2010) menyatakan bahwa nilai *composite reliability* harus $> 0,70$ walaupun nilai 0,60 masih bisa diterima. Sejalan dengan Ghozali (2020), nilai yang digunakan untuk mengukur *Composite Reliability* $> 0,7$. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* $> 0,70$.

Tabel 7. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,903	0,700	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,903	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3)	0,902	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,870	0,700	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,890	0,700	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel *Composite Reliability* di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,903, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,903, Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3) sebesar 0,902, Kepuasan Kerja (Z)

sebesar 0,870, Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,890 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian ini reliabel.

Uji Model Struktural (Inner Model) R Square

Tabel 8. Koefisien Determinasi R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,586	0,576
Komitmen Organisasi (Y)	0,724	0,715

Sumber: Data primer diolah (2024)

Menurut Chin (1998), nilai R-Square dikatakan kuat jika lebih besar dari 0,67, moderat jika lebih besar dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan

dikatakan lemah jika lebih besar dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Berdasarkan Tabel 4.18. R Square, nilai koefisien determinasi (R-Square) pada variabel

endogen Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar 0,724 (kuat), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 72,4% terhadap Komitmen Organisasi (Y) (variable dependen/terikat). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian yaitu sebesar 27,6%. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) pada variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,586 (moderat), hal ini menunjukkan bahwa semua variable independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 58,6% terhadap Kepuasan Kerja (Z) (variable intervening). Sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini yaitu sebesar 41,4%.

Path Coefficient

Path coefficients merupakan model untuk melihat arah hubungan hipotesis. *Path coefficients* memiliki nilai standar -1 sampai +1 (nilai tersebut bisa lebih kecil atau lebih besar tetapi umumnya berada di antara batas-batas tersebut). *Path coefficients* yang memiliki nilai semakin mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat begitupun sebaliknya untuk nilai yang negatif. Nilai dari *path coefficients* terdapat pada tabel berikut:

Tabel 9. Path Coefficient

	<i>Path coefficient</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,399	0,000
Kompensasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,166	0,002
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,310	0,000
Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,389	0,000
Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,215	0,009
Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,374	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,442	0,000

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada *path coefficients* yang terdapat pada tabel 9, dapat dilihat hubungan antar variabel sebagai berikut: Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,399, Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,166, Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,310, Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,389, Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,215, Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,374, Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,442.

F-Square

F-square (*Effect Size*) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap suatu variabel yang mempengaruhi (endogen). Jika nilai f-square sebesar 0,35 maka dapat diartikan bahwa prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang kuat, apabila bernilai 0,15 maka memiliki pengaruh sedang atau medium dan apabila bernilai sama dengan

0,02 maka memiliki pengaruh lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 10. Koefisien Determinasi F Square

	$\sum F^2$	Pengaruh
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,293	Sedang
Kompensasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,000	Tidak berpengaruh
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,108	Kecil
Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,097	Kecil
Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,049	Kecil
Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,120	Kecil
Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,293	Sedang

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 10. diatas, didapatkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 29,3% (sedang) terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (0%), Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 10,8% (kecil) terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 9,7% (kecil) terhadap Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh sebesar 4,9% (kecil) terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh sebesar 12%

(kecil) terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebesar 29,3% (sedang) terhadap Komitmen Organisasi.

Q-Square

Predictive Relevance (Q Square) model struktural digunakan untuk mengukur seberapa baik model menghasilkan nilai yang diobservasi dan juga untuk memperkirakan parameternya. Nilai Q Square lebih besar dari 0, Q Square sama dengan 0 atau nilai negatif menunjukkan model tidak relevan dengan prediksi endogen yang diberikan.

Tabel 11. Construct Crossvalidated Redundancy

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja (Z)	650,000	439,395	0,324
Komitmen Organisasi (Y)	390,000	188,270	0,517

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada Tabel 11 hasil perhitungan Predictive Relevance (Q²) Komitmen Organisasi (Y) dihasilkan nilai sebesar 0,517 dan Kepuasan Kerja (Z) dihasilkan nilai sebesar 0,324. Nilai-nilai tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0, sehingga model tersebut dapat dikatakan memiliki nilai prediktif yang dianggap relevan dan kuat. Artinya, bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model dapat dikatakan baik.

Uji Multikolinieritas (VIF)

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Pengujian ini dapat ditentukan berdasarkan nilai toleransi dan nilai *variance inflasi faktor* (VIF). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan *variance inflation faktor*

(VIF) model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2020):

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai toleransi > 0,01 maka dikatakan tidak terdapat

- 2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai toleransi < 0,01, maka dikatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 12. Inner VIF Values

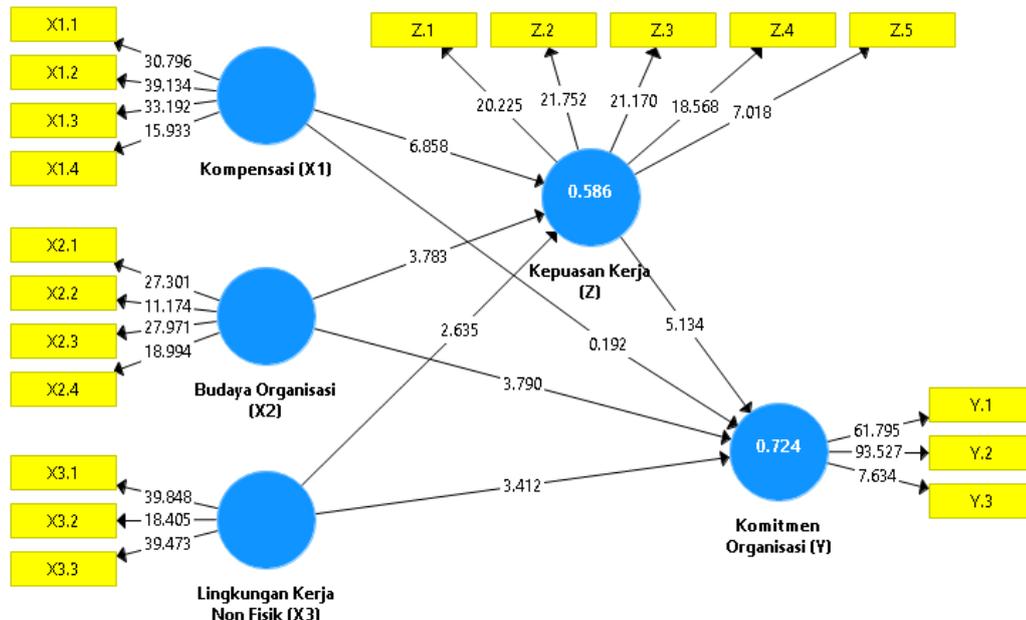
Variabel	Komitmen Organisasi (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Komitmen Organisasi (Y)		
Kepuasan Kerja (Z)	2,416	
Budaya Organisasi (X2)	2,384	2,151
Kompensasi (X1)	1,701	1,315
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	2,359	2,248

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari hasil penelitian seperti yang terdapat pada tabel di atas, tidak terjadi multikolinearitas dari setiap variable karena nilai *Inner VIF* di bawah atau lebih kecil dari 10.

Uji Hipotesis

T-Statistics dalam uji inner model berguna untuk menguji signifikansi pada hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari *output bootstrapping*. Hasil uji *output bootstrapping* ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Bootstrapping (Inner Model)

Dalam uji hipotesis dengan menggunakan taraf alpha 5% (0,05), maka nilai kritis pada *T-Statistics* adalah 1,96. Artinya, apabila nilai *T-Statistics* yang diperoleh berada di rentang antara -

1,96 sampai dengan 1,96 maka hipotesis tersebut tidak signifikan. Tetapi sebaliknya, jika nilai *T-Statistics* < -1,96 atau > 1,96 maka hipotesis tersebut signifikan.

Pengujian Hipotesis**Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung****Tabel 13.** Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

H	Total Effect	Path coefficient	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	Kompensasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,166	3,090	0,002	Signifikan
H2	Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,389	5,253	0,000	Signifikan
H3	Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,374	4,802	0,000	Signifikan
H4	Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,399	6,858	0,000	Signifikan
H5	Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,310	3,783	0,000	Signifikan
H6	Lingkungan Kerja_Non Fisik (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,215	2,635	0,009	Signifikan
H7	Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,442	5,134	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pengujian Hipotesis 1: **Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 nilai *path coefficient* Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,166 (positif) dan nilai *T-Statistics* sebesar 3,090. Peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 16,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *T-Statistics* > 1,96 dengan *P-value* sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi sehingga hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi **diterima.**

Pengujian Hipotesis 2: **Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 nilai *path coefficient* Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,389 (positif) dan nilai nilai *T-Statistics* sebesar 5,253. Peningkatan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 38,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan karena nilai *T-Statistics* > 1,96 dengan *P-value* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi sehingga Hipotesis 2: Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi **diterima.**

Lingkungan Kerja Non Fisik

berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 nilai *path coefficient* Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,374 (positif) dan nilai *T-Statistics* sebesar 4,802. Peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja Non Fisik akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 37,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan karena nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dengan *P-value* yang cukup tinggi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi sehingga Hipotesis 3: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi **diterima**.

Pengujian Hipotesis 4: Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 nilai *path coefficient* Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,399 (positif). Peningkatan satu satuan Kompensasi Finansial akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 39,9%. Selain itu, hasil pengujian hipotesis tersebut memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 6,858, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dengan *P-value* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara signifikan memiliki pengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja sehingga Hipotesis 4: Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja **diterima**.

Pengujian Hipotesis 5: Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 nilai *path coefficient* Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,310 (positif). Selain itu, hasil pengujian hipotesis tersebut memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 3,783. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan karena nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dengan *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga Hipotesis 5: Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja **diterima**.

Pengujian Hipotesis 6: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 nilai *path coefficient* Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,215 (positif). Selain itu, hasil pengujian hipotesis tersebut memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 2,635. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tersebut memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dengan *P-value* sebesar $0,009 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga Hipotesis 6: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja **diterima**.

Pengujian Hipotesis 7: Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen

Organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 7 nilai *path coefficient* Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,442 (positif). Peningkatan satu satuan akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 44,2%. Selain itu, hasil pengujian hipotesis tersebut memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 5,134. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tersebut memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *T-Statistics* > 1,96 dengan *P-value* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga Hipotesis 7: Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi **diterima**.

Pengujian Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Menurut Capeda et. al. (2018) dalam (Musyaffi, dkk, 2022), untuk menganalisis efek mediasi diharuskan untuk melihat perubahan pengaruh dari hubungan langsung (*direct effects*) ke

hubungan tidak langsung (*indirect path*). Terdapat tiga kategori untuk menganalisis efek mediasi yaitu:

No Mediation

Analisa pengujian ini, jika ditemukan bahwa *direct path* (hubungan langsung) antara variabel eksogen dan endogen memiliki pengaruh signifikan, namun *indirect path* (hubungan melalui mediasi) tidak signifikan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada efek mediasi atau hanya terdapat efek langsung.

Full Mediation

Analisis pengujian ini berlaku jika *direct path* (hubungan langsung) antara variabel eksogen dan endogen memiliki pengaruh tidak signifikan namun *indirect path* (hubungan melalui mediasi) signifikan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat full mediation atau peran penting pada variabel mediasi.

Partial Mediation

Analisis pengujian ini berlaku jika *direct path* (hubungan langsung) antara variabel eksogen dan endogen memiliki pengaruh signifikan namun *indirect path* (hubungan melalui mediasi) memiliki pengaruh signifikan dan dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi tidak berperan sepenuhnya atau disebut partial mediation.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

H	Total Effect	Path coefficient	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Pengaruh	Peran Mediasi
H8	Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,137	3,103	0,002	Signifikan	Partial Mediation
H9	Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,176	3,938	0,000	Signifikan	Partial Mediation
H10	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,095	2,293	0,022	Signifikan	Partial Mediation

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*) dapat diketahui bahwa tidak terjadi perubahan signifikan setelah melalui variabel mediasi. Artinya, Kepuasan Kerja tidak berperan sepenuhnya dalam memediasi pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi atau disebut dengan *partial mediation*.

Pengujian Hipotesis 8: Kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 8 nilai *path coefficient* pengaruh Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,137 (positif). Peningkatan satu satuan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 13,7%. Hasil pengujian hipotesis tersebut memiliki nilai *T-Statistics* sebesar $3,103 > 1,96$ dengan *P-value* sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui Kepuasan Kerja, Kompensasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, sehingga Hipotesis 8: Kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja **diterima**.

Pengujian Hipotesis 9: Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 9 nilai *path coefficient* pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,176 (positif). Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa

melalui Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dapat meningkatkan nilai Komitmen Organisasi sebesar 17,6%, nilai *T-Statistics* sebesar $0,325 > 1,96$ dengan *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga Hipotesis 9: Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja **diterima**.

Pengujian Hipotesis 10: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 10 nilai *path coefficient* Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,095 (positif). Peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja Non Fisik melalui Kepuasan Kerja akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 9,5%. Selain itu, hasil pengujian hipotesis tersebut memiliki nilai *T-Statistics* sebesar $2,293 > 1,96$ dengan *P-value* sebesar $0,022 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, sehingga Hipotesis 10: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja **diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada Direktorat Jenderal Sarana dan Prasarana Pertanian,

Kementerian Pertanian Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin tinggi nilai kompensasi akan membuat pegawai memilih tetap bertahan di Direktorat Jenderal Sarana dan Prasarana Pertanian.
2. Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik membuat pegawai merubah komitmennya terhadap Direktorat Jenderal Sarana dan Prasarana Pertanian.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja Non Fisik akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmennya terhadap Direktorat Jenderal Sarana dan Prasarana Pertanian.
4. Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi nilai kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan membuat pegawai akan memberikan kepuasan bagi pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi Direktorat Jenderal Sarana dan Prasarana Pertanian.
5. Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai-nilai Budaya Organisasi yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
6. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja Non Fisik akan membuat pegawai memiliki kepuasan kerja.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai.
8. Kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. Semakin tinggi nilai Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sehingga akan membuat pegawai lebih berkomitmen terhadap organisasi.
9. Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.
10. Keadaan lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi Komitmen Organisasi karena dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed.). CV. Noah Aletheia.
- Aminollah, & Hasri Rosandi, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar Pt. Pos Indonesia). *Jurnal Psimawa*, 3(2), 89–95. <https://doi.org/10.36761/jp.v3i2.1289>
- Anjani, K. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1167–1176.
- Apriani, D., & Sinambela, L. P. (2024). The Influence of Financial Compensation, Non-Physical Work Environment and Soft Skills on

- Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable at Mercu Buana University, Jakarta. *International Journal of Economics Development Research*, 5 (1), 549–568. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/ijedr.v5i2.4417>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Azharuddin, R. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya). *Diss. Universitas Brawijaya*.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*.
- Danang, & Sunyoto; (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Demu, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *Pendidikan Dan Konseling*, 4, 7199–7206.
- Desniari, K., & Dewi, A. . S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1401. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p09>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Empat Bela). Salemba Empat.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny; Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Farisi, S., & Hadi Pane, I. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Ghozali. (2020). *Structrural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PLS* (Universita).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Pmart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Ronald, & Tatham, L. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seven). Pearson Education Inc.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center of Academic Publishing Service.
- Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., & Fardani, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Issue March)*. CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husin, W. L., & Rumambie, B. (2022).

- Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Pt. Fif Grouppos Boroko, Bolaang Mongondow Utara. *Dakwatun : Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1).
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Etos, P., Dan, K., Terhadap, K., Organisasi, K., Prasada, D., Sunarsi, D., Teriyan, A., Fakultas, D., & Universitas, E. (n.d.). 337610467. 4(1).
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 445–457.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance A Theoretical Introduction*. Springer.
- Kalsum, U., Harlen, & Machasin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Ketut, I. A. T. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2023). “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Villa Danoya Seminyak di Badung.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(8), 1655.
- Kusuma, M. A. H., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Pt.Isoplan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1003–1011. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2394>
- Lathifani, A., & Widawati, L. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 235–242. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5253>
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Meraldly, C. T., Ardiani, W., & Putra, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Bagerpang POM PT. PP London Sumatera Indonesia TBK. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 2(3), 133–146. <http://jasmien.cattleyadf.org/index.php/jas/article/view/168/84>
- Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>
- Muhamad Ardiansyah Pratama, M. B. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dprd kota bima. *JMCBUS:Journal of Management And Creative Business*, 1(4), 398–412.
- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Orgfile:///E:/KULIAH S2/SEMESTER 2/TESIS/Jurnal/komitmen

- organisasi/Akbar, Hamid, Djudi.pdfanisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*.
- Novia Milenia Putri. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (3rd ed., Vol. 10, Issue 2017). CV Mandar Maju.
- Nyoman, N., Martini, P., & Susanto, N. E. (2021). *Kompensasi Lingkungan Komitmen*. 7(1), 34–40.
- Patty, A. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maluku Tengah. *Ash-Shahabah Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 7(2), 129–134.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Rajawali Pers.
- Putka, D. J., & Sackett, P. R. (2010). *Reliability and Validity*. Handbook of employee selection: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110.
<https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Robbins, S. P. . J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Ufuk Timur.
- Robbins, S. P. and, & Judge. (2014). *Perilaku Organisasi* (B. Molan (ed.)). Ufuk Tmur.
- Santoso. (2007). *Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Solimun, A., F, A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. UB Press.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional*. ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. DEEPUBLISH.
- Sumanto. (2014). *Psikologi umum*. PT. Buku seru.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi.
- Suryosukmono, G; Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja

- dan Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 1(18), 42–56.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Prenada Media Group.
- Suyanto, L. V., & Ie, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan. In *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13210>
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Nasir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 3(4), 105. <https://doi.org/10.56957/jsr.v3i4.122>
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Widjaya, O. H., Budiono, H., Elang, A., & Bayu, P. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Seri Seminar Nasional Ke-III*, 161–170.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset.