

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
INSPEKTORAT KABUPATEN BONE**

**Diajukan oleh :
ANDI MUH. SAHID
4517012081**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAKASSAR**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bone

Nama Mahasiswa : Andi Muh. Sahid

Stambuk : 4517012081

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Inspektorat Kabupaten Bone

Telah disetujui

Pembimbing I  Pembimbing II 

Dr. Seri Suriani, SE.,M.Si **Dr. Munawar Yantahin, ST.,M.B.A**

Mengetahui dan Menegaskan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Hj. Arifuddin Mane, SE.M.Si.,SH.,MH.


Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan:.....

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANDI MUH. SAHID
Nim : 4517012081
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Lingkungan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bone

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini dibuat berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Juli 2021

Mahasiswa yang bersangkutan



Andi Muh. Sahid

**THE EFFECT OF ENVIRONMENT AND WORK COMMITMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BONE REGENCY INSPECTORATE
OFFICE**

By :
ANDI MUH. SAHID
Department of Management Faculty of Economics and Business

ABSTRACT

ANDI MUH. SAHID. 2021. Skripsi. *The Effect of Environment and Work Commitment on Employee Performance at Bone Regency Inspectorate Office supervised by Dr. Seri Suriani, SE., M.Si and Dr. Ir. Munawar Yantahin., M.BA. The purpose of this research is to find out the effect of environment and work commitment on employee performance at Bone Regency Inspectorate Office. The object of this research is Bone Regency Inspectorate Bone. The data sample was taken using questionnaire to 73 respondenents which are the employee of The Bone Regency Inspectorate Office. The type of research used is quantitative research with multiple linear regression.*

Research results shows that work environment doesn't have any significant effect on employee performance, meanwhile work commitment shows that there is a signigicant effect on employee performance at The Bone Regency Inspectorate Office. As the recommendation, it is better for Bone Regency Inspectorate Office to create more comfortable work environment like room lighting, air circulation, teamwork,k, and also maintain or increase the work commitment by giving some motivation to the employees.

Keywords : *The effect, Work Environment, Work Commitment, Employee Performance*

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN
BONE**

**By :
ANDI MUH. SAHID
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

ABSTRAK

ANDI MUH. SAHID. 2021. Skripsi. Pengaruh Lingkungan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bone dibimbing oleh Dr. Seri Suriani, SE., M.Si dan Dr. Ir. Munawar Yantahin., M.BA. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bone.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Inspektorat Kabupaten Bone. Pengambilan data diambil menggunakan kuisioner terhadap 73 responden yang merupakan pegawai dari Kantor Inspektorat Kabupaten Bone. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bone. Sebagai rekomendasi, sebaiknya Kantor Inspektorat Kabupaten Bone menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman melalui pencahayaan ruang, sirkulasi udara, kerjasama , serta mempertahankan atau mengembangkan komitmen kerja melalui pemberian motivasi kepada para pegawai.

Keywords : Pengaruh, Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, dan teriring salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bone”**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak – pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan serta nasihat dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu :

1. Pertama-pertama, saya ucapkan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, sekaligus sebagai dosen pembimbing I dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Firman Manne, SE. M.Si., Ak. CA selaku ketua jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Dr. Seri Suriani, SE. M.Si sebagai dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, mengarahkan dan memberi saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Dr. Ir. Munawar Yantahin., M.BA sebagai dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, mengarahkan dan memberi saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga ilmu dan wawasan penulis dapat bertambah.
7. Kepada kedua orang tua yang saya cintai Mama, Etta, Tante serta saudara dan saudari saya atas perhatian dan kasih sayang serta semangat yang diberikan sehingga penulis dapat berada hingga di titik ini.
8. Teruntuk teman saya khususnya Santuy yang telah berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas – tugas di akhir semester ini.
9. Teruntuk sahabat – sahabatku yang telah menemaniku di bangku perkuliahan yaitu Inca, Frida, Arga dan Fauzy yang telah menemani dan membantu saya selama mengerjakan tugas dan skripsi.
10. Teruntuk teman – teman “TBG” yang telah menemani saya dari masa Smp sampai saat ini. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan dan menemani saya jalan – jalan.
11. Teruntuk Andi Nur Sakinah yang telah menemani saya dalam mengerjakan skripsi dan menghibur saya selama ini.

Makassar, Juli 2021

Penulis

Andi Muh. Sahid

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	7
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Terdahulu.....	12
2.2 Kerangka Teori.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.2.4 Jenis Lingkungan Kerja.....	20
2.2.5 Pengertian Komitmen Kerja.....	21
2.2.6 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja	23

2.2.7	Aspek – Aspek Komitmen Kerja	24
2.2.8	Indikator – Indikator Komitmen Kerja	26
2.2.9	Pengertian Kinerja.....	27
2.2.10	Tujuan Penelitian Kinerja Pegawai	29
2.2.11	Indikator Kinerja Pegawai.....	29
2.3	Kerangka Pikir	32
2.4	Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		34
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.2	Jenis dan Sumber Data	34
3.2.1	Jenis Data	34
3.2.2	Sumber Data.....	34
3.3	Metode Pengumpulan Data	34
3.4	Metode Analisis Data	35
3.5	Definisi Operasional.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Gambaran Umum Instansi	42
4.1.1	Sejarah Singkat Instansi	42
4.1.2	Visi dan Misi Instansi	42
4.1.3	Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Bone	43
4.1.4	Uraian Tugas	43
4.2	Analisis Data Penelitian	44
4.2.1	Karakteristik Deskripsi Responden.....	44

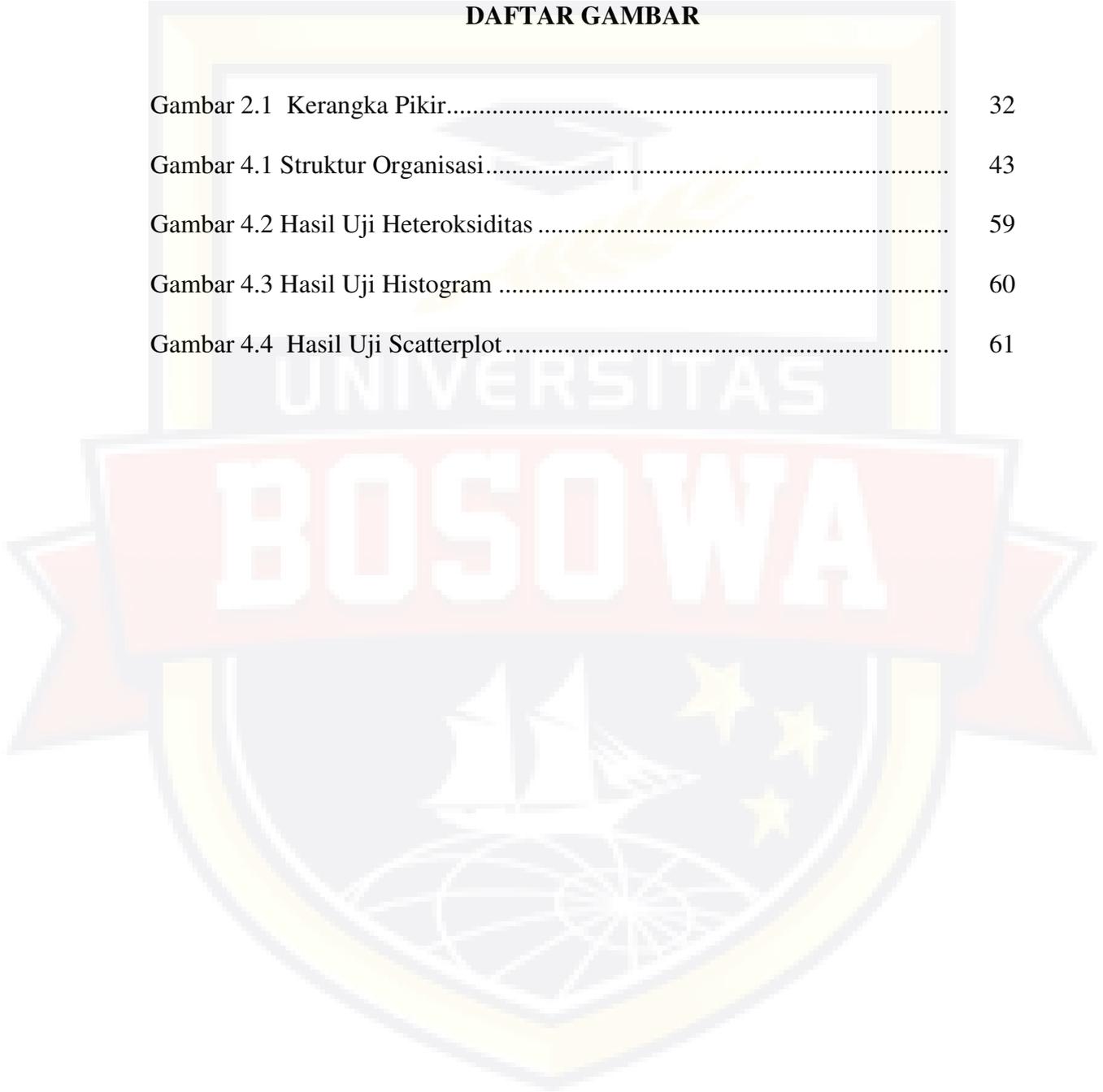
4.2.2	Deskripsi Variabel.....	46
4.2.3	Uji Kualitas Data.....	52
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.2.5	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.2.6	Uji Hipotesis	63
4.3	Pembahasan Penelitian.....	66
BAB V PENUTUP		69
5.1	Kesimpulan	69
5.2	Saran	70

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroksiditas	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Histogram	60
Gambar 4.4 Hasil Uji Scatterplot.....	61



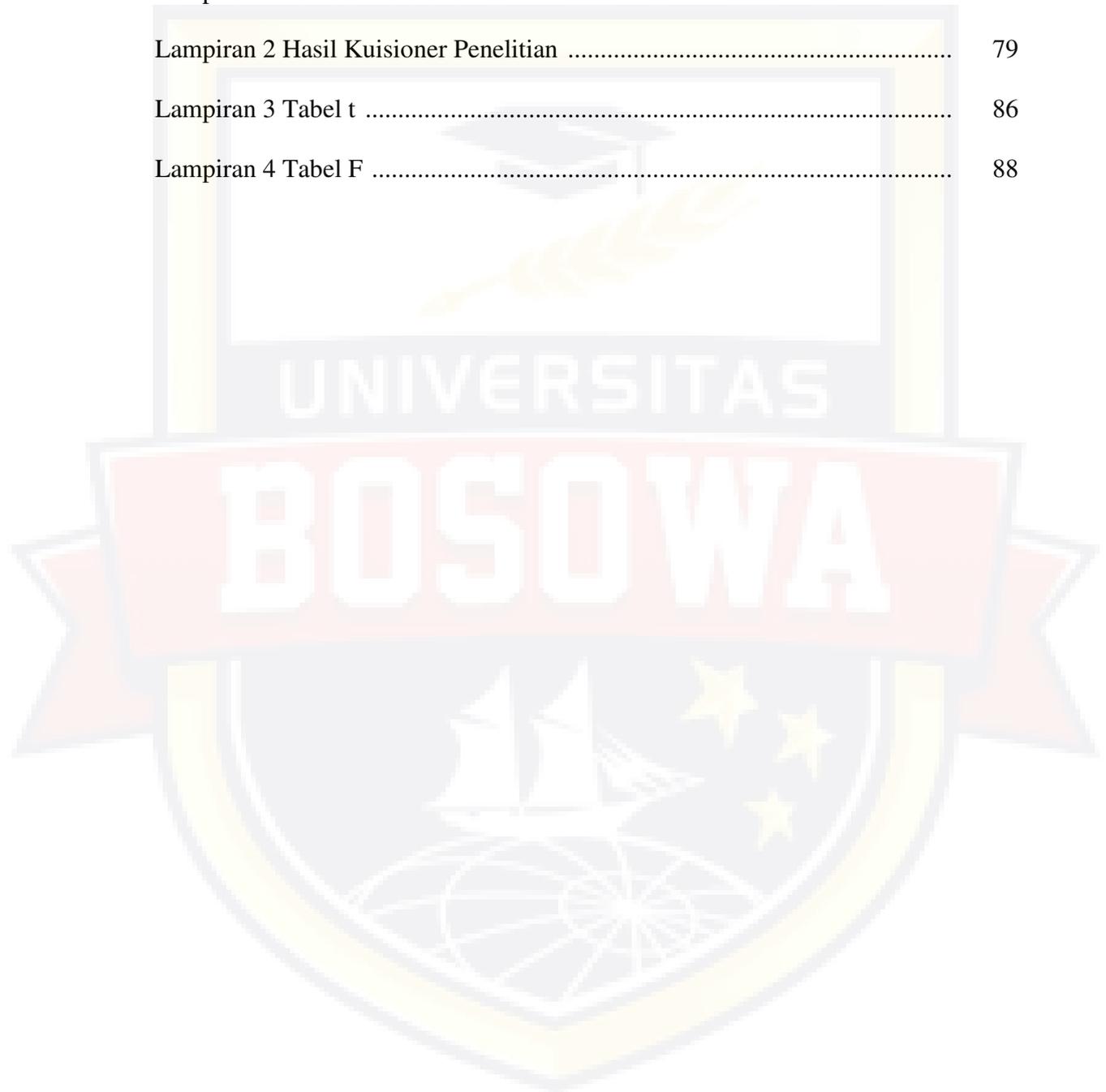
UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Inspektorat Kabupaten Bone.....	9
Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	14
Tabel 4.1	Deskripsi Responden	45
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Kerja	49
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas X1(Lingkungan Kerja)	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas X2 (Komitmen Kerja)	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas X1 (Lingkungan Kerja)	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas X2 (Komitmen Kerja)	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolonieritas	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Linear Berganda	62
Tabel 4.13	Hasil Uji F.....	63
Tabel 4.14	Hasil Uji T.....	64
Tabel 4.15	Hasil Penelitian	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuisisioner	74
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner Penelitian	79
Lampiran 3 Tabel t	86
Lampiran 4 Tabel F	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

pengembangan kinerja pegawai berperan penting dalam memberikan ruang dan peran bagi masyarakat di sektor pemerintahan. Adanya kinerja pegawai yang berkualitas dapat menjadi penentu keberhasilan suatu instansi, baik dari segi sumber daya manusia maupun aparatur pemerintah sebagai fasilitator. Maka dari itu, dibutuhkan sebuah pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia dengan cara kerja profesional.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik mampu membantu mewujudkan keseimbangan antara tuntutan organisasi dengan kebutuhan pegawainya. Hal tersebut dapat menjadikan pegawai bekerja secara lebih produktif.

Pegawai yang direkrut dan ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing - masing merupakan langkah awal yang dibutuhkan dalam mengelola pegawai. Kinerja instansi dapat ditingkatkan melalui penempatan posisi, pemberian kewenangan dan tanggung jawab yang sesuai dan terarah.

Baik dan buruknya perilaku suatu pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Apabila kinerja pegawai tidak berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan instansi, maka hal tersebut dapat menjadi pemicu masalah bagi masyarakat maupun instansi itu sendiri. Untuk mencapai target dalam suatu instansi, dibutuhkan hasil kerja pegawai yang sesuai dengan nilai standar secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai pegawai.

Keberagaman kepribadian, sifat, dan tingkah laku tiap pegawai dapat menjadi salah satu tantangan instansi untuk mendukung terciptanya semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja dan komitmen kerja adalah faktor hal penting yang bisa mendukung kinerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai menjalankan pekerjaannya,. Rasa aman dan adanya kinerja yang optimal dapat mewujudkan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dalam melakukan pekerjaan, emosional pegawai juga berpengaruh dari lingkungan kerjanya. Beberapa faktor yang menjadi pemicu emosional pegawai di lingkungan kerja dapat dilihat dari segi kebersihan, musik, dan penerangan yang ada di kantor. Jika pegawai merasa nyaman di lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut dapat beraktivitas lebih produktif dan waktu kerja lebih efektif. Apabila di lingkungan kerja kurang fleksibel, sulitnya tercipta hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, serta kurang memadainya penerangan pada ruangan, kebisingan,dan kebersihan Komitmen kerja akan tercapai dalam suatu instansi apabila sadar atas hak dan kewajibannya sebagai pegawai tanpa membandingkan dan melihat kedudukan masing-masing individu, karena tercapainya suatu tujuan organisasi adalah kerja dengan cara bersama-sama.

Kantor Inspektor Kabupaten Bone merupakan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP). Inspektorat Daerah Kababupaten Bone bertugas Membantu Bupati dalam Membina maupun Mengawasi Pelaksanaan segala Urusan Pemerintahan yang telah Menjadi Kewenangan Daerah dalam pelaksanaan tugasnya.

Adapun jumlah pegawai pada inspektorat kabupaten bone dapat di lihat dibawah ini:

TABEL 1.1 JUMLAH PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN BONE

No	Jenis pegawai	Jumlah (orang)
1	Pejabat eselon IV	29
2	Pejabat eselon III	43
3	Pejabat eselon II	1
Jumlah pegawai		73

Sumber : Inspektorat Kabupaten Bone, 2021 (diolah)

Inspektorat Kabupaten Bone memiliki pegawai sejumlah 73 orang. Untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai yang aman dan kondusif, memberikan motivasi kepada pegawai sangat diperlukan di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tabel di atas, dapat diberi kesimpulan yakni lingkungan kerja berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi. karena lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi ke pegawai untuk bekerja lebih giat dan profesional. Jika faktor tersebut tidak difasilitasi dengan baik, maka dapat memberikan dampak buruk bagi kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan dari latar belakang, penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bone”**

1.2 Rumusan masalah

Menurut latar belakang , peneliti mengemukakan dua pokok permasalahan

:

1. Apakah Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bone?
2. Apakah Komitmen Kerja Memengaruhi Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bone?

1.3 Tujuan penelitian

Menurut rumusan masalah , dalam penelitian ini memiliki sebuah tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bone.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bone.

1.4 Manfaat Penelitian

Harap agar bisa membantu sebuah tambahan manfaat bagi :

1. Peneliti
Bisa merekomendasikan tambahan dan pengetahuan baru mengenai lingkungan kerja dan komitmen kerja di lingkup instansi
2. Kantor/ instansi
Diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang mencakup informasi pada kantor/instansi dalam menanggapi suatu permasalahan terhadap sumber daya manusia pada lingkungan kerja.

3. Akademik

Memberikan kontribusi ilmu di bidang manajemen SDM, kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.



BAB II

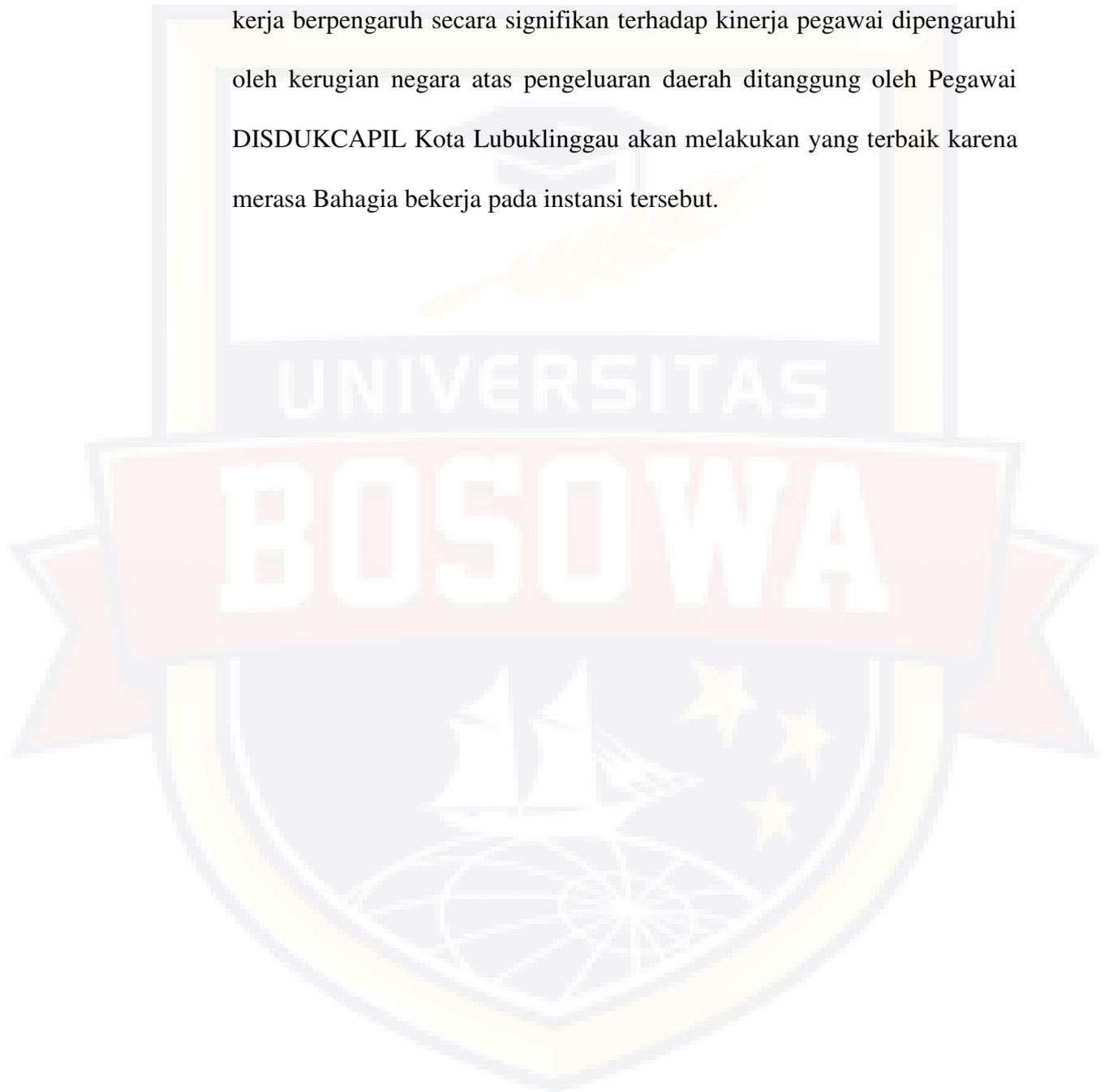
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam mencari perbandingan dan persamaan dari peneliti sebelumnya untuk menemukan temuan dan inspirasi baru untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, kajian terdahulu dapat menunjukkan orisinalitas atau keaslian dalam penelitian. Kajian yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini ialah :

1. Veronica Aprillia D.S (2014) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang” yang mendeskripsikan bahwa lingkungan kerja menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh tempat tinggal karyawan yang berdomisili di sekitar perusahaan, sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang.
2. Yohanes Susanto, Sukoco (2019) berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuklinggau” yang mendeskripsikan bahwa komitmen kerja mengidentifikasi perasaan, loyalitas, dan sikap kesediaan seseorang memegang teguh visi dan misi

serta nilai – nilai sebuah organisasi demi tercapainya suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerugian negara atas pengeluaran daerah ditanggung oleh Pegawai DISDUKCAPIL Kota Lubuklinggau akan melakukan yang terbaik karena merasa Bahagia bekerja pada instansi tersebut.



Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

No.	Nama	Skripsi	Persamaan	Perbedaan
1.	Veronica Aprillia D.S	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang	- Menggunakan Regresi linear berganda - Indikatornya mengenai kebersihan, pertukaran udara, musik, dan penerangan - Membahas peran lingkungan kerja	Peneliti terdahulu berfokus pada jarak tempat tinggal karyawan dengan perusahaan atau objek penelitian, sedangkan peneliti yang sekarang lebih fokus terhadap kenyamanan dalam kantor atau objek penelitian.
2.	Yohanes Susanto, Sukoco	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuklinggau	- Menggunakan penelitian kuantitatif - Membahas peran komitmen kerja	Peneliti terdahulu menilai pegawai dalam menangani masalah dalam pekerjaan, sedangkan peneliti yang sekarang menilai pegawai dalam ketertarikan emosional dan tanggung jawab dalam bekerja

2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai/pekerja melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam mencapai hasil kerja. Salah satu penyebab keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu lingkungan kerja yang kondusif yang memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai sangat mempengaruhi kinerja dan dapat menghambat pekerjaan para pegawai.

Menurut Sedarmayati (2016) menyatakan bahwa “Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sihombing (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah “Faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai”.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non-fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja pekerja selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi.

2.2.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti (2017:3) menyebutkan indikator-indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

a. Penerangan / cahaya di tempat kerja

penerangan menjadi faktor yang perlu di perhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya pengelihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat kerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Di samping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan kedaan bagi karyawan seperti sesak nafas,

c. Keamanan di tempat kerja

faktor kewanaman dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (satuan petugas keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

d. Temperatur atau suhu udara

temperature harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperature

luar apabila perubahan temperature luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 30% untuk kondisi dingin dan normal.

e. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g. Bau di tempat kerja yang tidak sedap

Bau tidak sedap merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

h. Tata warna ditempat kerja.

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

i. Dekorasi ruangan di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa:

a. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

b. Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.2.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang sangat mempengaruhi lingkungan kerja (Sedarmayanti:2016) antara lain ialah :

1. Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu Udara adalah Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.
3. Suara Bising yaitu karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Ruang Gerak yaitu manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.
5. Keamanan Kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Sementara itu Menurut Robbins (2016) lingkungan kerja meliputi faktor-faktor :

1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik ialah mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktifitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai, yang meliputi : (a)

Suhu (b) Penerangan (c) Mutu udara (d) Ukuran ruang kerja (e) Pengaturan ruang kerja dan (f) Privasi.

2. Lingkungan kerja non-fisik Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan yang terbina dalam organisasi, seorang pegawai bekerja di dalam organisasi tidak sendiri, di dalam melakukan aktifitas nya pegawai pasti membutuhkan orang lain, yang meliputi : (a) Hubungan kerja dan (b) Kelompok lingkungan kerja

2.2.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan

tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.5 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai atau mengukur kecenderungan pegawai. Menurut Mowday, Porter, dan Stress (2015) menyatakan bahwa “Komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara”. Dan menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengatakan “Komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasikan diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut”. Sementara Busro (2018) menerangkan bahwa “Komitmen kerja adalah

penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut”. Sedangkan Kusumaputri (2015) menyatakan komitmen kerja sebagai keterikatan (attachment) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Berdasarkan uraian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu, serta mendukung dan menjalankan tujuan instansi secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin pekerja terhadap instansi.

2.2.6 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja diantaranya adalah:

1. Usia dan masa kerja, usia dan masa kerja berhubungan dengan komitmen organisasi.
2. Tingkat pendidikan, makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi atau sebuah instansi.
3. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya sehingga komitmennya lebih tinggi.
4. Status perkawinan, seseorang yang menikah merasa lebih terikat dengan organisasi atau tempatnya bekerja dibanding seseorang yang belum menikah.
5. Keterlibatan kerja (job involvement). Tingkat keterlibatan kerja seseorang berhubungan secara positif dengan komitmen kerja.

Sementara itu Mowday, Porter, dan Steers (2018) menyebutkan ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yaitu:

1. Faktor pribadi; kecenderungan pegawai untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.
2. Faktor organisasi; karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan pegawai atau kepemilikan pegawai.
3. Faktor non organizational; ketersediaan alternative setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi. Komitmen akan terjadi apabila

pegawai memiliki justifikasi eksternal, pandangan pilihan (individu percaya bahwa individu tersebut tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin individu tersebut mengubah pikirannya).

2.2.7 Aspek – Aspek Komitemn Kerja

Robbins dan Judge (2014) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan kemungkinan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena individu dibayar atau diberi gaji tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari kantor dan instansi akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) Komitmen normative adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seseorang yang memberi kerja karena individu merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan sulit bila individu pergi.

Selain itu, Menurut Mowday, Porter, dan Steers (2015) mengutarakan ada beberapa aspek komitmen kerja pada pegawai di dalam suatu organisasi, yaitu;

1. Identifikasi dengan organisasi Yaitu penerimaan organisasi dimana ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai nampak melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta rasa kebanggaan menjadi bagian organisasi.
2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab Pegawai agar memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Kehangatan Afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Adapun menurut Kusumaputri (2015) menguraikan aspek-aspek komitmen kerja dalam beberapa tahap, yaitu:

1. Tahap kerelaan Yang disebut tahap kerelaan berpusat pada kesediaan anggota menerima pengaruh dari yang lainnya untuk mendapatkan keuntungan dari seseorang melalui sistem pengupahan atau promosi. Pada tahap ini sikap dan prilaku diadopsi bukan karena keyakinan yang berusaha disosialisasikan, tetapi hanya untuk mendapatkan imbalan tertentu.
2. Tahap identifikasi Tahap identifikasi terjadi ketika anggota menerima pengaruh dari yang lain dalam rangka mempertahankan hubungan yang memuaskan diri dengan organisasi. Anggota merasa bangga menjadi bagian

organisasi, individu menghargai peran yang dimiliki dalam organisasi sebagai bagian dari identitas diri.

3. Tahap internalisasi Tahap internalisasi berperan ketika anggota menemukan nilai-nilai organisasi yang secara intrinsik menguatkan dan kongruen dengan nilai-nilai personal individu. Komitmen organisasi ditahap ini didasarkan pada dimensi afektif.

2.2.8 Indikator – Indikator Komitmen Kerja

Busro (2018) menerangkan komitmen kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut;

1. Efektif Comitmen berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dengan sub indikator; identifikasi organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.
2. Continuance Comitmen berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, dengan sub indikator; loyalitas dalam organisasi dan memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Normative Comitmen menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, dengan sub indikator; bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Kusumaputri (2015) menyebutkan ada tiga indikator untuk mengukur tinggi rendahnya komitmen kerja anggota organisasi, yaitu:

1. Kedisiplinan yang baik: dengan terciptanya perilaku yang disiplin. Maka, akan terbentuk pula individu yang berkualitas secara mental dan moral dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab.
2. Produktivitas yang baik: selain dapat menjadikan organisasi atau instansi menjadi lebih aktif, individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
3. Rendahnya ketidakhadiran: pegawai yang selalu mengutamakan kehadiran dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam sebuah organisasi tentu dapat menciptakan kinerja menjadi lebih optimal.

Menurut Lincoln dan Bashaw (2017) komitmen kerja dalam organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2.9 Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja menjadi cerminan

kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.

Adapun menurut Sutrisno (2016),

“Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Sementara itu Moehariono (2012),

“Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai, pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila target dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat, sedangkan kinerja dikatakan rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

2.2.10 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

2.2.11 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Ranupandojo dan Suad (2017) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

1. Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.
3. Sikap pegawai terhadap organisasi, pimpinan maupun rekan kerja.
4. Keandalan Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan Pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

Kinerja dapat diukur berdasarkan ukuran indikator kinerja (Moeheriono: 2012) yang dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini menurut Siagian dan Sondang,P. (2017), yaitu: (1). Tugas pokok, artinya pegawai mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya, (2) Pengetahuan, artinya pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, (3) Tugas yang kaitan, artinya pegawai mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugastugas pegawai lainnya (4) Kesulitan kerja, artinya pegawai mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya (5) Langkah-langkah

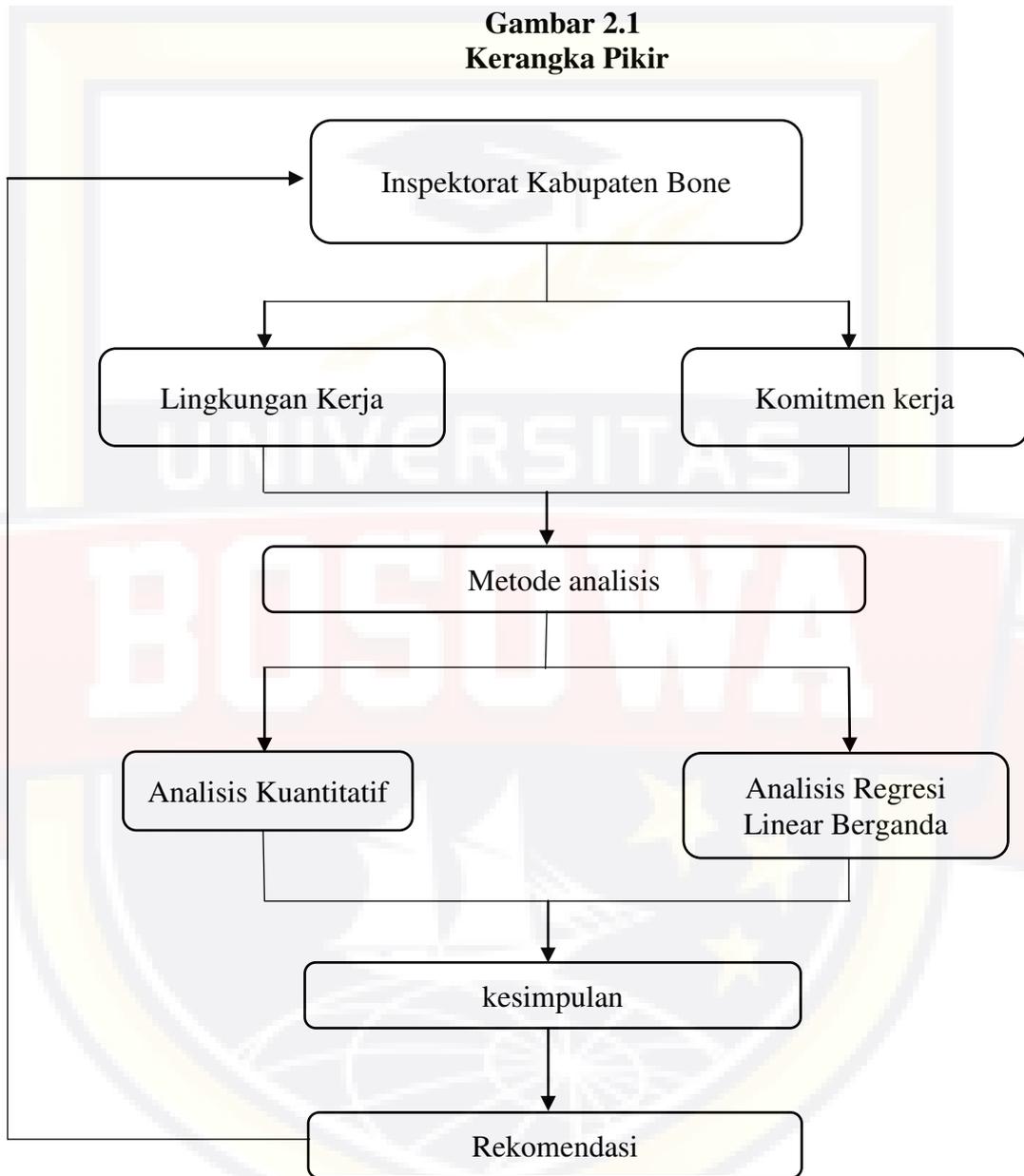
perbaikan, artinya pegawai mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya.

Indikator kinerja diperlukan sebagai acuan kinerja pegawai dan patokan bagi karyawan terhadap kinerjanya. Indikator kinerja sebagai sarana untuk memonitor sejauh mana upaya yang telah dilakukan mendekati pencapaian kinerja yang telah direncanakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kinerja pegawai adalah karakteristik yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja pegawai terhadap hasil kerja dalam sebuah organisasi. Telah dipaparkan oleh para ahli bahwa ukuran indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek. Peneliti menyimpulkan bahwa ukuran indikator kinerja dapat dilihat dari:

1. Kualitas, berkaitan dengan kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu periode tertentu.
3. Perilaku, yang berkaitan dengan tanggung jawab dan disiplin.
4. Tanggung jawab terkait tugas pokok dan fungsi yang diberikan,
5. Disiplin terkait dengan tingkat kehadiran dan kedisiplinan pegawai.
6. Kemampuan, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya.

2.3 Kerangka Pikir

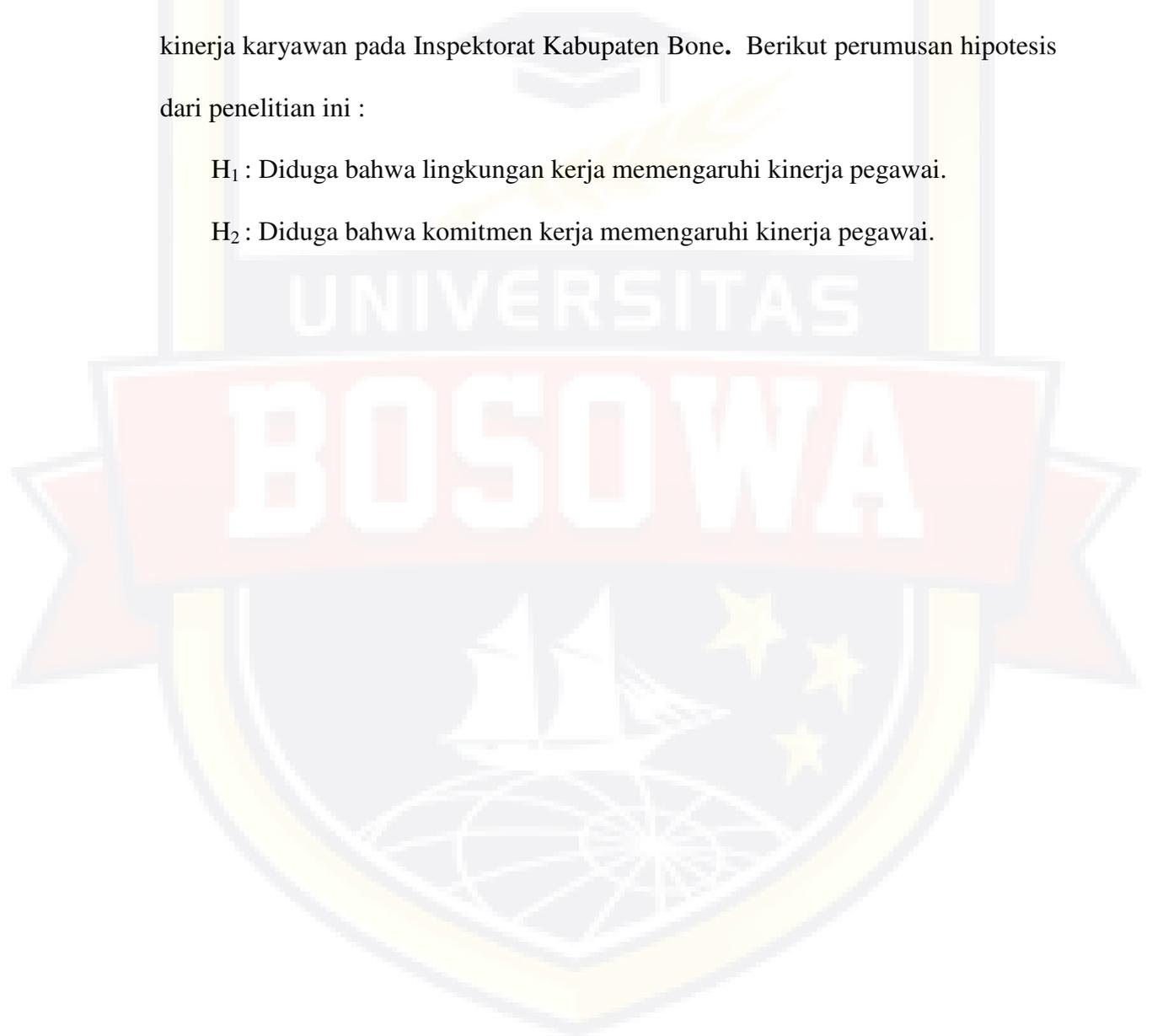


2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Inspektorat Kabupaten Bone. Berikut perumusan hipotesis dari penelitian ini :

H₁ : Diduga bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai.

H₂ : Diduga bahwa komitmen kerja memengaruhi kinerja pegawai.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Bone, Jalan Haji Andi Mappamyukki, Tanete Riattang Barat, Macanang, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kurang lebih 2 bulan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Data deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka untuk menggambarkan jumlah tertentu.

3.2.2 Sumber Data

1. Data primer Data yang didapat peneliti secara langsung dari tangan pertama yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Bone.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Kusioner/Angket Kusioner/Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan sesuai keadaan dirinya. Skala yang digunakan adalah skala rikert, skala rikert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Caranya dengan menghadapkan responden pada sejumlah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Obervasi yaitu suatu teknik dengan dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang gambaran umum

Inspektorat Kabupaten Bone

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dimana metode ini berfungsi untuk menggambarkan objek yang akan diteliti melalui sampel atau data yang telah dikumpulkan, lalu data tersebut dikelola melalui aplikasi SPSS for Windows. Adapun analisis data yang digunakan ialah sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalid dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (rtabel) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Menurut Priyatno, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis butir-butir yang ada. Butir kusioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atau kusioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini menentukan kusioner reliable atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Apabila *alpha cronbach* $> 0,60$ maka instrument dikatakan reliabel, dan apabila *alpha cronbach* $< 0,60$ maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolonieritas dapat diukur melalui beberapa cara, salah satunya dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai tolerance-nya dan nilai tolerance berbanding terbalik. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Jika nilai tolerance lebih dari 0.10 atau VIF nya kurang dari 10 maka data tersebut dikatakan tidak mengalami gejala multikolonieritas (Ghozali, 2013:105-106).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Adapun cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Grafik Plot.

1. Uji scatterplot digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik

scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu maka terindikasi telah terjadi heterokedastisitas, sedangkan apabila titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013:139).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Adapun cara untuk mendeteksinya melalui beberapa cara, antara lain :

1. Analisis Grafik Apabila data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka itu menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Analisis Statistik Uji ini digunakan untuk mengantisipasi uji normalitas dengan grafik yang dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual yang kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Uji statistik yang lain dapat digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh atau hubungan dari 2 atau lebih variabel independen. Berikut adalah persamaan linear berganda yang akan digunakan :

$$Y' = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y' = Kinerja Pegawai

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Komitmen Kerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (Pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t. Berikut merupakan cara menentukan signifikan atau tidaknya hasil penelitian :

- 1) Nilai t-hitung > t-tabel T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t table diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.

- 2) Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengolahan SPSS (pada tabel *coefficient* dengan *sign*).

b. Uji F

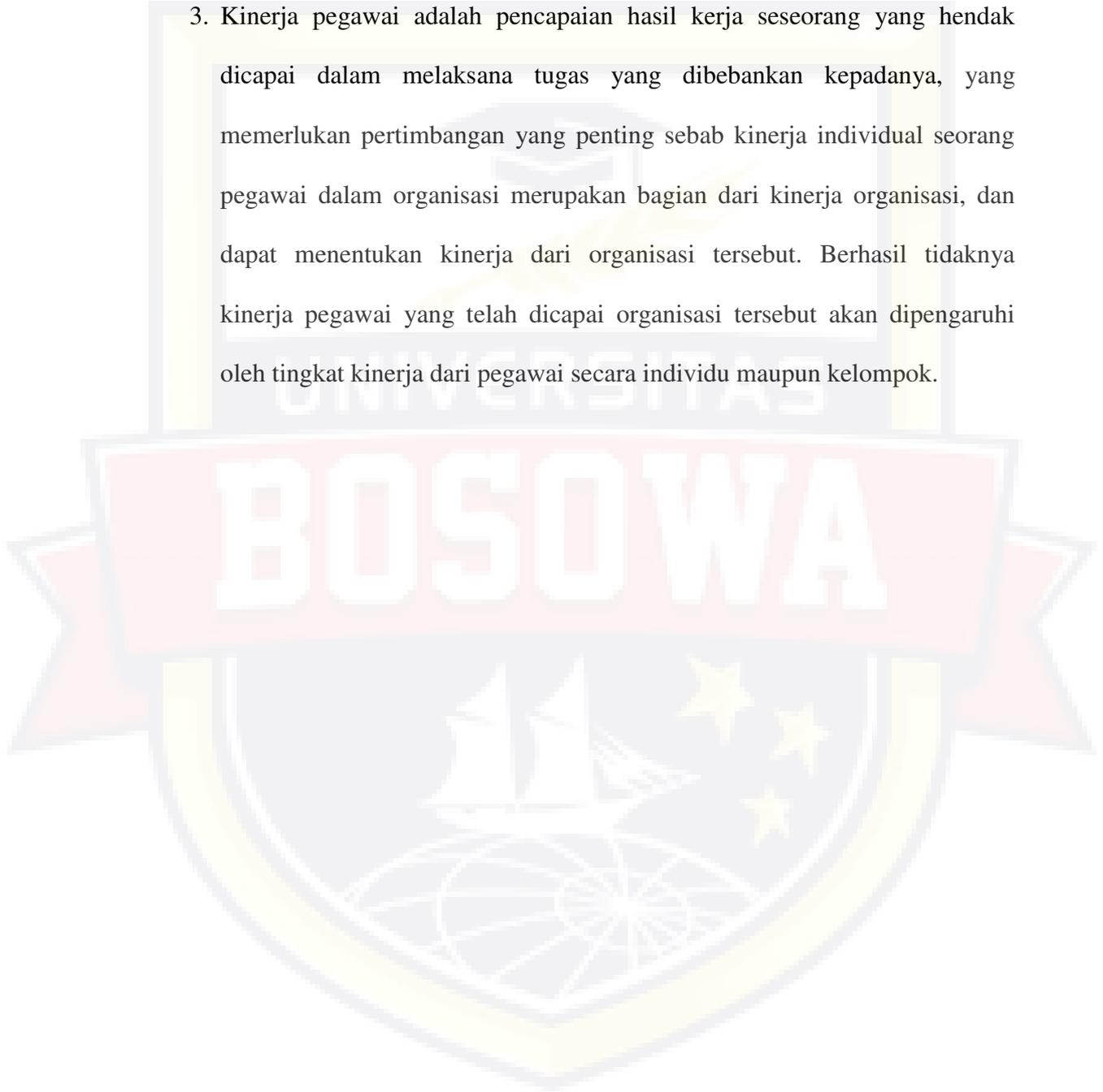
Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:89). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji F juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $< 5\%$ (0.005) maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 5\%$, maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen).

3.5 Definisi Operasional

1. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.
2. Komitmen kerja adalah hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif, karena pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki

keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendorong kesejahteraan dan keberhasilan instansi tempatnya bekerja.

3. Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja seseorang yang hendak dicapai dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya, yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.



UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

Inspektorat Daerah Kabupaten Bone merupakan instansi pemerintahan untuk bertugas mengawasi dan membina pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dengan mengelola pemerintahan daerah yang baik dan bersih. Selaku Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), Inspektorat Daerah Kab. Bone menjalankan tugas dan fungsinya. Pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan dan sejalan dengan prinsip – prinsip pemerintahan yang baik.

4.1.1 Sejarah Singkat Instansi

Untuk mewujudkan pembangunan yang tertib dan lancar serta menyelenggarakan pelaksanaan pemerintah di daerah, diperlukan peningkatan dalam menyelenggarakan pengawasan pembangunan, pengawasan dan penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Berdasarkan sejarah, penyelenggaraan pengawasan di Kabupaten Bone terdiri sebagai berikut:

1. PERDA Kab. Bone No. 8 Tahun 2016 Mengenai penciptaan dan Susunan Perangkat Daerah.
2. Peraturan Bupati Bone No. 59 Tahun 2016 Mengenai Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Kedudukan, dan susunan Kerja Inspektorat dengan membentuk sebuah aparat.

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

Visi : *“Masyarakat Bone Mandiri, Sejahtera, dan Berdaya Saing*

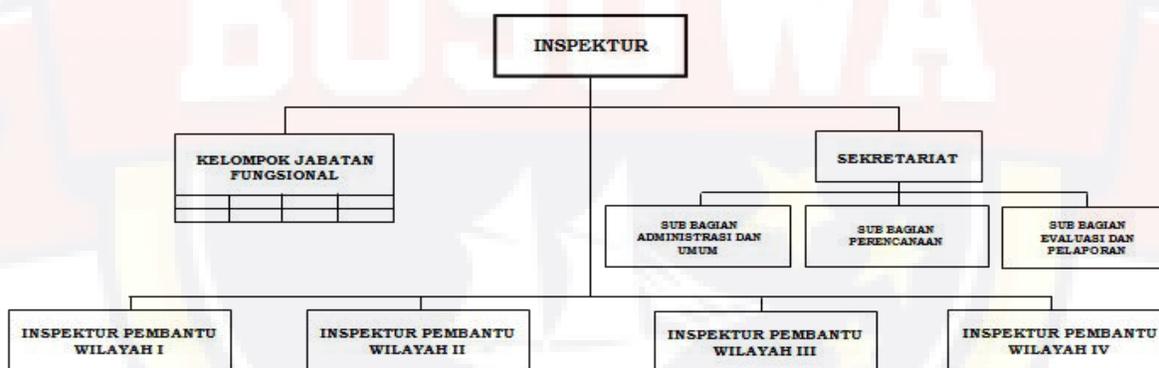
Misi :

1. Meningkatkan manajemen pemerintahan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

2. Membangun ekonomi yang mandiri guna mensejahterakan masyarakat.
3. Melakukan peningkatan akses, kualitas pelayanan kesehatan, pemerataan, pendidikan dan sosial dasar lainnya.
4. Membangun daerah yang terakselerasi lebih optimal di pedesaan.
5. Menciptakan iklim investasi yang mendukung usaha agar lebih berkembang dan pembaharuan daerah dalam meningkatkan pelayanan publik.
6. Melakukan peningkatan penegakan hukum, budaya politik, dan seni budaya di berbagai lapisan masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Bone

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
STRUKTUR ORGANISASI
INSPEKTORAT KABUPATEN BONE



4.1.4 37 Uraian Tugas

Inspektorat Daerah Kab. Bone bertugas yaitu, *“Membantu Bupati untuk Mengawasi dengan Membina penerapan Urusan Pemerintahan yang telah Menjadi Kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan dari Perangkat Daerah”*, dengan pelaksanaan tugas, mengusahakan tugas yaitu sebagai berikut :

- a. Membuat dan menginterpretasikan kebijakan Teknis di Bidang maupun Fasilitas Pengawasan
- b. Mengawasi Kinerja dan Keuangan instansi secara internal
- c. Melaksanakan penugasan dari Bupati;
- d. Menyusun hasil laporan Pengawasan;
- e. Melaksanakan Administrasi dari Inspektorat Kabupaten

4.2 Analisis Data Penelitian

4.2.1 Karakteristik Deskripsi Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu profil dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai faktor – faktor lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Bone. Menurut data yang telah terkumpul dari 73 kuisisioner yang disebar, maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia/Umur		
≤ 30	2	2,8%
31 – 40	14	19,1%
41 - 50	21	28,8%
≥ 50	36	49,3%
Jumlah	73	100%
Jenis Kelamin		
Pria	39	53,4%
Wanita	34	46,6%
Jumlah	73	100%
Tingkat Pendidikan		
S1	34	46,6%
S2	39	53,4%
Jumlah	73	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Menurut tabel 4.1 membuktikan jumlah dan persentase usia, jenis kelamin, dan drajat pendidikan responden di dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini seluruhnya 73 orang dengan usia di bawah 30 tahun sebanyak 2 orang, rentang 31 – 40 tahun seluruhnya 14 orang, rentang 41 – 50 tahun seluruhnya 21 orang, dan usia di atas 50 tahun seluruhnya 36 orang. Dari hasil karakteristik responden tersebut dapat disimpulkan bahwa usia responden didominasi oleh usia di atas 50 tahun.

Menurut penelitian ini, jenis kelamin responden terbagi 2, yakni laki – laki dan perempuan. Dalam penelitian ini, jenis kelamin laki – laki seluruhnya 39 orang, sementara jenis

kelamin perempuan seluruhnya 34 orang. Dari hasil karakteristik responden tersebut dapat disimpulkan yaitu jenis kelamin responden di penelitian didominasi oleh jenis kelamin laki - laki.

dalam karakteristik penelitian ini, derajat Pendidikan responden terbagi menjadi Strata-1 (S1) dan Strata-2 (S2). Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan S1 seluruhnya 34 orang, sedangkan tingkat pendidikan S2 seluruhnya 39 orang. Dari hasil karakteristik responden tersebut mampu disimpulkan yaitu tingkat pendidikan responden didominasi oleh S2.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Dari penelitian ini, variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja sebagai variabel independen, sementara kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Berikut merupakan deskripsi variabel dalam penelitian :

Dalam mendeskripsikan variabel dalam penelitian ini, jawaban dari responden digolongkan ke dalam 5 (lima) faktor penilaian yakni :

- 1) STS = Sangat Tidak Setuju
- 2) TS = Tidak Setuju
- 3) KS = Kurang Setuju
- 4) S = Setuju
- 5) SS = Sangat Setuju

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni sesuatu di sekitar pegawai yang mampu memengaruhi kinerja pegawai untuk melakukan pekerjaan hingga memperoleh hasil kerja kualitas tinggi, wadah lingkungan kerja tersebut mempunyai fasilitas kerja untuk menopang pegawai bekerja.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Ruangan tempat anda melakukan aktivitas kerja kondisinya rapi dan bersih, ruangan kantor anda nyaman	0	0	8	35	30	73
2	Ruangan kantor anda nyaman dan membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan	1	0	6	24	42	73
3	Pencahayaan pada ruang kantor sesuai dengan kebutuhan	16	28	8	11	10	73
4	Di setiap ruang kerja terdapat sirkulasi udara yang baik	0	2	14	26	30	73
5	Ruangan kerja bersih dan rapi	0	0	13	25	35	73
6	Tersedia penyimpanan arsip dan alat – alat kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai	0	2	8	22	41	73
7	Konsentrasi kerja anda terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman akibat bau yang tidak sedap, temperatur, dan sirkulasi udara	36	15	5	9	8	73
8	Terciptanya interaksi dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai	36	23	7	3	4	73
9	Adanya kerjasama dan loyalitas antar sesama	38	26	6	3	0	73
10	Perlakuan adil diterapkan inspektur dalam segala hal	1	1	5	25	41	73
Jumlah		128	97	80	183	241	729
Persentase		17,6 %	13,3 %	11,0 %	25,1 %	33,0%	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Menurut tabel 4.2, demikianlah jawaban responden dan pernyataan Variabel Lingkungan Kerja membuktikan seluruhnya 128 atau 17,6% responden mengatakan sangat tidak setuju, seluruhnya 97 atau 13,3% mengatakan tidak setuju, seluruhnya 80 atau 11,0% mengatakan kurang setuju, seluruhnya 183 atau 25,1% mengatakan setuju, dan seluruhnya 241 atau 33,0% mengatakan setuju. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja pada Inspektorat Kabupaten Bone didominasi oleh pernyataan sangat setuju oleh responden.

2. Deskripsi Variabel Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah perilaku pegawai atau sikap bertautan terhadap kemauan seorang pegawai agar bertahan anggotannya untuk organisasi, sekaligus menjalankan serta mendukung arah organisasi dengan cara penuh suka rela, Bersama komitmen melebihi sekedar kesetiaan, tetapi lebih kepada ikatan batin kepada organisasi.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Terdapat ketertarikan secara emosional dan memiliki rasa yang kuat antar pegawai untuk bertahan di tempat kerja	2	0	10	24	37	73
2	Anda memiliki rasa kepercayaan pada kantor serta merasa bagian dari keluarga besar kantor	0	0	8	22	43	73
3	Anda merasa bahwa masalah kantor adalah masalah pegawai dan merasa anda terlibat dalam masalah tersebut	1	5	7	28	32	73
4	Anda memiliki kesungguhan dan ketertarikan dalam bekerja untuk pencapaian tugas dan fungsi Inspektorat Kab. Bone	0	2	1	20	50	73
5	Bersedia bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil yang maksimal bagi kantor	0	0	0	16	57	73
6	Anda bertanggungjawab atas tindakan yang anda lakukan sesuai dengan tugas yang diberikan	0	0	1	17	55	73
7	Anda senantiasa menunjukkan reputasi kerja pada inspektur	0	4	8	22	39	73
8	Anda memiliki sifat mandiri dalam menangani persoalan kerja	0	1	7	19	46	73
9	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu	0	0	6	17	50	73
10	Anda selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	0	0	8	15	50	73
Jumlah		3	12	56	200	459	730
Persentase		0,4%	1,6%	7,7%	27,4%	62,9%	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Menurut tabel 4.3, jawaban responden mengenai pernyataan Variabel Komitmen Kerja menunjukkan bahwa seluruhnya 3 atau 0,4% mengatakan begitu tidak setuju, seluruhnya 12 atau 1,6% menyatakan tidak setuju, seluruhnya 56 atau 7,7% menyatakan kurang setuju, sejumlah 200 atau 27,4% menyatakan setuju, dan seluruhnya 459 atau 62,9% menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti kalau komitmen kerja menurut Inspektorat Kabupaten Bone didominasi oleh pernyataan sangat setuju oleh responden.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yaitu sebuah prestasi kerja, yakni bentuk kualitas kerja yang dinilai menurut standar kerja yang diterapkan organisasi.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Anda selalu bekerja secara maksimal sebagaimana tugas dan fungsinya	0	0	0	24	49	73
2	Kantor anda memiliki pengukurong hasil tingkat kinerja yang baik	1	0	3	22	47	73
3	Anda dapat diandalkan dalam setiap pekerjaan yang diberikan	0	1	8	11	53	73
4	Anda bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	21	49	73
5	Anda bekerja secara mandiri dan memiliki keahlian yang luas dalam pekerjaanya	0	1	4	25	43	73
6	Anda memiliki tanggung jawab perseorangan terhadap pekerjaan yang diberikan	0	0	1	17	55	73
7	Anda selalu berusaha dalam memperbaiki kesalahan yang pernah anda lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	21	52	73

8	Anda memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang anda lakukan	0	0	5	17	51	73
9	Anda selalu mengutamakan etika dalam bekerja	0	0	0	18	55	73
10	Anda sangat jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	4	13	23	17	16	73
Jumlah		5	15	47	193	470	730
Persentase		0,7%	2,0%	6,4%	26,4%	64,4%	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

4.2.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

a. X1 (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas X1(Lingkungan Kerja)

		Correlations										Lingkungan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	.442**	.089	.338**	.427**	.272*	-.049	-.013	-.030	.176	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000	.452	.003	.000	.020	.682	.913	.798	.137	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.442**	1	.190	.302**	.241*	.158	-.063	-.017	-.028	-.069	.424**
	Sig. (2-tailed)	.000		.108	.009	.040	.183	.596	.888	.813	.564	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.089	.190	1	.188	.159	.084	.010	.163	-.030	.043	.528*
	Sig. (2-tailed)	.452	.108		.110	.179	.478	.934	.169	.803	.720	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.338**	.302**	.188	1	.589**	.382**	-.151	-.107	-.108	.195	.515**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.110		.000	.001	.204	.366	.365	.098	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.427**	.241*	.159	.589**	1	.513**	-.145	.071	-.049	.084	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.179	.000		.000	.221	.551	.679	.480	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.6	Pearson Correlation	.272*	.158	.084	.382**	.513**	1	-.127	.100	-.145	-.029	.430**
	Sig. (2-tailed)	.020	.183	.478	.001	.000		.286	.400	.222	.809	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.7	Pearson Correlation	-.049	-.063	.010	-.151	-.145	-.127	1	.389**	.059	.089	.393**
	Sig. (2-tailed)	.682	.596	.934	.204	.221	.286		.001	.618	.453	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.8	Pearson Correlation	-.013	-.017	.163	-.107	.071	.100	.389**	1	.202	-.240*	.470**
	Sig. (2-tailed)	.913	.888	.169	.366	.551	.400	.001		.086	.041	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.9	Pearson Correlation	-.030	-.028	-.030	-.108	-.049	-.145	.059	.202	1	-.064	.184
	Sig. (2-tailed)	.798	.813	.803	.365	.679	.222	.618	.086		.591	.119
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.10	Pearson Correlation	.176	-.069	.043	.195	.084	-.029	.089	-.240*	-.064	1	.234*
	Sig. (2-tailed)	.137	.564	.720	.098	.480	.809	.453	.041	.591		.046
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.495**	.424**	.528**	.515**	.564**	.430**	.393**	.470**	.184	.234*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.119	.046	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut isi tabel 4.5 diketahui hubungan atau korelasi pertanyaan 1 (satu) hingga 8 (delapan) pada indikator Lingkungan Kerja (X1) menampilkan signifikan (berbintang dua) pada level 0,01 atau 1% yang berarti pertanyaan kuisisioner tersebut valid. Sedangkan pada pertanyaan 9 (sembilan) tidak menunjukkan adanya signifikan (tanpa bintang) yang berarti pertanyaan kuisisioner tersebut tidak valid, serta pada pertanyaan 10 (sepuluh) membuktikan adanya signifikan (berbintang satu) pada level 0,05 atau 5% yang berarti pertanyaan kuisisioner tersebut valid.

UNIVERSITAS
BOSOWA



b. X2 (Komitmen Kerja)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas X2 (Komitmen Kerja)

		Correlations										Komitmen Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.555**	.538**	.467**	.133	.145	.111	.155	.248*	.177	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.263	.220	.348	.191	.034	.134	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.555**	1	.426**	.166	-.016	.303**	.045	.228	.154	.143	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.161	.894	.009	.704	.052	.192	.228	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.538**	.426**	1	.409**	.196	.157	.152	.177	.153	.087	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.096	.184	.199	.133	.195	.466	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.467**	.166	.409**	1	.094	.255*	.163	.092	.095	.065	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000	.161	.000		.428	.029	.167	.437	.425	.586	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.133	-.016	.196	.094	1	.341**	.077	.097	.086	-.039	.295*
	Sig. (2-tailed)	.263	.894	.096	.428		.003	.515	.417	.471	.745	.011
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.145	.303**	.157	.255*	.341**	1	.167	.066	.251*	.083	.450**
	Sig. (2-tailed)	.220	.009	.184	.029	.003		.159	.580	.032	.486	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.7	Pearson Correlation	.111	.045	.152	.163	.077	.167	1	.094	.003	.156	.415**
	Sig. (2-tailed)	.348	.704	.199	.167	.515	.159		.429	.977	.188	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.8	Pearson Correlation	.155	.228	.177	.092	.097	.066	.094	1	.438**	.214	.491**
	Sig. (2-tailed)	.191	.052	.133	.437	.417	.580	.429		.000	.069	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.9	Pearson Correlation	.248*	.154	.153	.095	.086	.251*	.003	.438**	1	.243*	.487**
	Sig. (2-tailed)	.034	.192	.195	.425	.471	.032	.977	.000		.038	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.10	Pearson Correlation	.177	.143	.087	.065	-.039	.083	.156	.214	.243*	1	.412**
	Sig. (2-tailed)	.134	.228	.466	.586	.745	.486	.188	.069	.038		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.727**	.600**	.690**	.551**	.295*	.450**	.415**	.491**	.487**	.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut tabel 4.6 di atas, ditemukan hingga hubungan pertanyaan 1 (satu) hingga 4 (empat) dan 6 (enam) sampai 10 (sepuluh) pada indikator Komitmen Kerja (X1) menampilkan signifikan (berbintang dua) pada level 0,01 atau 1% yang berarti pertanyaan kuisisioner tersebut valid. Sedangkan pada pertanyaan 5 (lima) menunjukkan signifikan (berbintang satu) pada level 0,05 atau 5% yang berarti pertanyaan pada kuisisioner tersebut valid.

c. Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)

		Correlations										Kinerja Pegawai
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.145	.164	.110	.139	.109	.135	.102	-.062	.130	.398**
	Sig. (2-tailed)		.222	.167	.353	.241	.359	.255	.392	.602	.272	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.2	Pearson Correlation	.145	1	.208	.075	-.111	.028	.034	.134	-.086	.138	.391**
	Sig. (2-tailed)	.222		.078	.527	.350	.815	.774	.260	.472	.243	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.3	Pearson Correlation	.164	.208	1	.460**	.341**	.245*	.056	.211	.069	.040	.622**
	Sig. (2-tailed)	.167	.078		.000	.003	.036	.637	.073	.561	.737	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.4	Pearson Correlation	.110	.075	.460**	1	.319**	.155	.174	.161	.076	.007	.524**
	Sig. (2-tailed)	.353	.527	.000		.006	.191	.140	.174	.523	.950	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.5	Pearson Correlation	.139	-.111	.341**	.319**	1	.335**	.211	.091	.149	-.127	.454**
	Sig. (2-tailed)	.241	.350	.003	.006		.004	.073	.444	.207	.284	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.6	Pearson Correlation	.109	.028	.245*	.155	.335**	1	.228	.431**	.157	-.018	.501**
	Sig. (2-tailed)	.359	.815	.036	.191	.004		.052	.000	.185	.881	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.7	Pearson Correlation	.135	.034	.056	.174	.211	.228	1	.211	.128	.079	.418**
	Sig. (2-tailed)	.255	.774	.637	.140	.073	.052		.074	.281	.505	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.8	Pearson Correlation	.102	.134	.211	.161	.091	.431**	.211	1	.018	-.032	.460**
	Sig. (2-tailed)	.392	.260	.073	.174	.444	.000	.074		.881	.790	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.9	Pearson Correlation	-.062	-.086	.069	.076	.149	.157	.128	.018	1	.106	.278*
	Sig. (2-tailed)	.602	.472	.561	.523	.207	.185	.281	.881		.370	.017
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.10	Pearson Correlation	.130	.138	.040	.007	-.127	-.018	.079	-.032	.106	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.272	.243	.737	.950	.284	.881	.505	.790	.370		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.398**	.391**	.622**	.524**	.454**	.501**	.418**	.460**	.278*	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut tabel 4.7, diketahui hubungan atau korelasi pertanyaan 1 (satu) hingga 8 (delapan) dan 10 (sepuluh) pada indikator Kinerja Pegawai (Y) menampilkan signifikan (berbintang dua) pada level 0,01 atau 1% yang berarti pertanyaan kuisisioner tersebut valid. Sedangkan pada pertanyaan 9 (sembilan) menunjukkan signifikan (berbintang satu) pada level 0,05 atau 5% yang berarti pertanyaan kuisisioner tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

a. X1 (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas X1 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.461	10

Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Mnurut tabel 4.8, mampu disimpulkan hingga hasil uji reliabilitas indikator X1 (Lingkungan Kerja) menampilkan nilai (α) sebesar 0,46 yang lebih rendah dari 0,60 atau $0,46 < 0,60$. hingga mampu dinyatakan bahwa data tersebut tidak reliabel.

b. X2 (Komitmen Kerja)

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas X2 (Komitmen Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	10

Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut tabel 4.9, memperoleh hasil uji reliabilitas pada indikator X2 (Komitmen Kerja) menampilkan nilai (α) sebesar 0,69 yang lebih besar dari 0,60 atau $0,69 > 0,60$. Sehingga bisa dinyatakan bahwa data tersebut reliabel.

c. Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.527	10

Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut tabel 4.10 memperoleh hasil uji reliabilitas pada indikator Y (Kinerja Pegawai) menunjukkan nilai (α) sebesar 0,52 yang lebih rendah dari 0,60 atau $0,52 < 0,60$. akhirnya diperoleh data tersebut tidak reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas bermaksud menguji korelasi dari bentuk regresi membawa variabel independen (bebas) dan sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas pada penelitian ini dinilai melalui VIF (*Variance Inflation Factor*) ataupun nilai berbanding terbalik. Jadi nilai tolerance rendah sebanding dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Maka nilai tolerance lebih dari 0.10 atau VIF nya kurang dari 10 jadi data dinyatakan tidak menemui kendala multikolonieritas (Ghozali, 2013:105-106). mengenai angapan uji multikolonieritas mampu dterlihat menurut tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.952	1.051
	Komitmen Kerja	.952	1.051

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

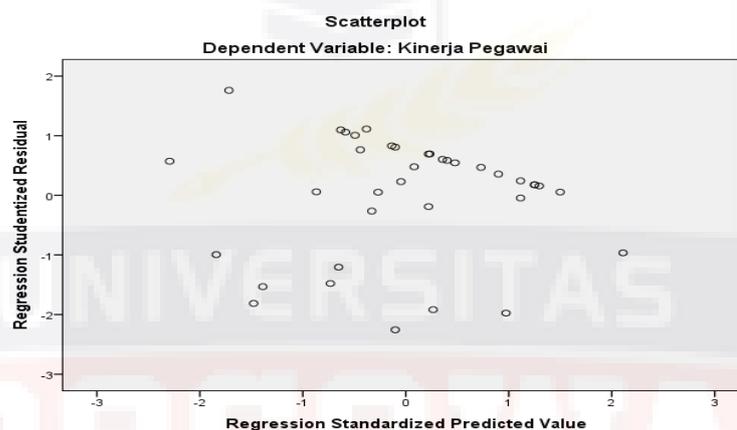
Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut reaksi output uji multikolonieritas menurut Tabel 4.11, sanggup dikemukakan yaitu nilai VIF masing – masing membuktikan tidak melebihi 10 (sepuluh) dan masing – masing *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10. maka ditetapkan yaitu data tersebut tidak mengalami multikolonieritas terhadap kesamaan regresi.

4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bermaksud menguji membantu bentuk regresi bertemu perbedaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen lewat residualnya.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroksiditas



Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

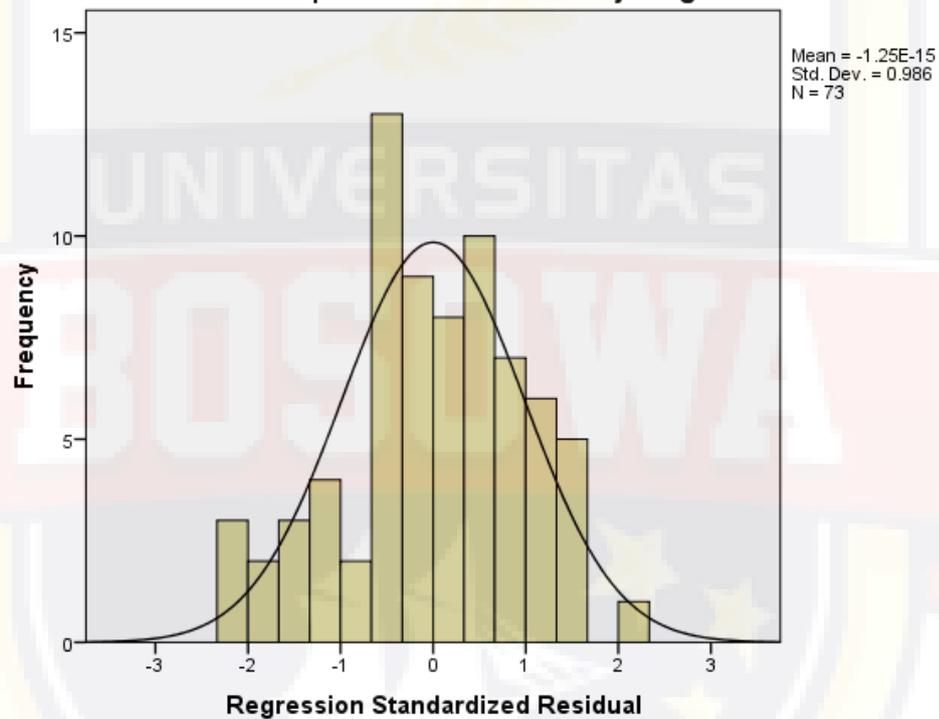
Menurut gambar grafik *scatterplots*, dilihat titik-titik menyebar dengan acak serta tersebar baik di atas dengan di bawah sumbu Y. hingga mampu tersimpulkan yakni tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.2.4.3 Uji Normalitas

normalitas bertujuan menguji variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi stabil. Untuk mengetahui normal apa tidaknya residual tersebut, maka digunakan analisi grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Melalui ketetapan andaikan data menyebar di sekitar diagonal dan menuruti arah garis diagonal ataupun garis histogramnya membuktikan jadi sebuah bentuk berdistribusi stabil, hingga bentuk regresi mencapai untuk asumsi normalitas (Ghozali, 2013: 60-163). Berikut hasil uji normalitas data :

1. Uji Histogram

Gambar 4.3
Hasil Uji Histogram
Histogram
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

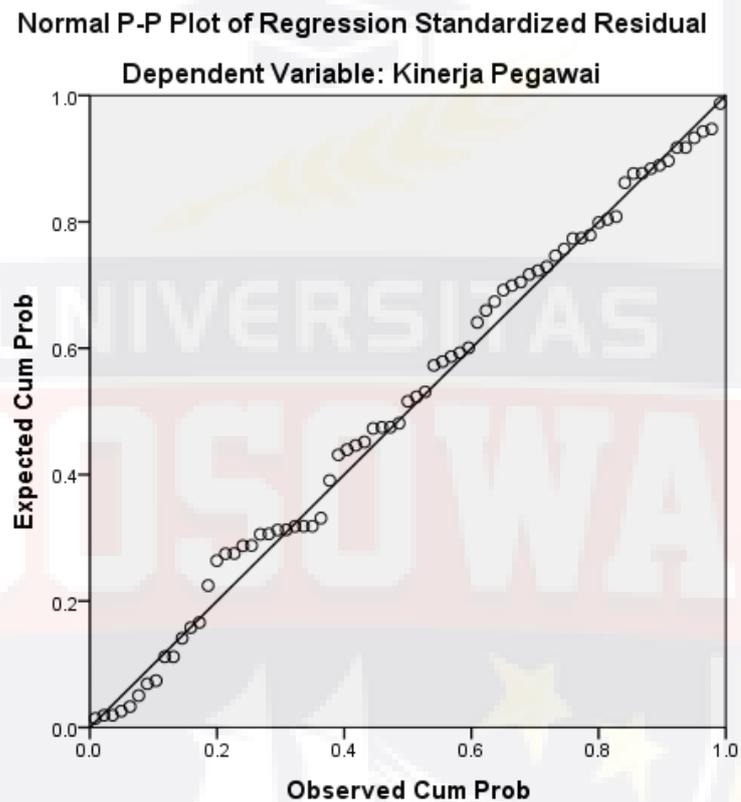


Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang berarti data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Scatterplot

Gambar 4.4
Grafik Normal Plot



Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut grafik normal plot terhadap gambar 4.4 membuktikan yakni data menyebar di sekitaran garis diagonal dan mematuhi arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.123	3.904		6.947	.000
	Lingkungan Kerja	-.044	.074	-.060	-.591	.556
	Komitmen Kerja	.434	.079	.561	5.485	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut tabel 4.12 mampu di buat model kesamaan regresi linier berganda yaitu.

$$Y = 27.123 + 0,-044X1 + 0,434X2$$

Makna kesamaan bentuk regresi linier berganda di atas yakni:

1. Nilai Konsanta (β_0) = 27.123 mengartikan variabel X1 dan X2 konstan atau besar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 27.123 oleh asumsi *ceteris paribus*
2. Nilai koefisien regresi pada variabel X1 = 0,-044 bernilai negatif, yang berarti terdapat hubungan negatif antara variabel X1 terhadap variabel Y. Apabila variabel X1 mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka variabel Y juga akan mengalami penurunan sebesar 0,-044.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel X2 = 0,434 bernilai positif, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel X2 terhadap variabel Y.

Apabila variabel X2 terjadi peningkatan sebesar 1 satuan, maka variabel Y juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,434.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji F test (Uji Simultan)

Uji F dilaksanakan agar dapat diketahui seberapa jauh pengaruh semua variabel independen dengan bersamaan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 89). Pengambilan keputusan dalam uji F ini dengan melalui nilai signifikansinya terhadap tabel ANOVA kesamaan regresi. seumpama nilai signifikansinya $< 5\%$ (0.05) hingga variabel independen menurut simultan memengaruhi variabel independen secara signifikan, dan sebaliknya jika nilai signifikannya $> 5\%$ (0.05) hingga variabel independen secara simultan tidak memengaruhi variabel dependen (Bawono, 2013:91). Berikut adalah hasil uji simultan didalam penelitian ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji F – Test (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.449	2	91.725	15.243	.000 ^b
	Residual	421.235	70	6.018		
	Total	604.685	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja

Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut Tabel 4.13 diatas diketahui

F tabel :

$$\begin{aligned} \text{Df1} &= k - 1 \text{ (jumlah keseluruhan variabel } x+y - 1) \\ &= 3 - 1 \end{aligned}$$

$$= 2 \text{ (tabel yang terdapat pada lampiran F tabel).}$$

$$\text{Df2} = n - k \text{ (jumlah data - jumlah keseluruhan variabel)}$$

$$= 73 - 3$$

$$= 70 \text{ (nilai kolom ke 2 baris ke 70, tabel yang terdapat pada F tabel).}$$

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji F diperoleh F tabel sebesar 3,13 lebih kecil dari nilai F hitung yaitu sebesar 15.243 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. menurut hasil tersebut, terdapat sebuah kesimpulan yaitu variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan kepada variabel dependen, yakni kinerja Pegawai.

4.2.6.2 Uji T – Test (Uji Parsial)

Uji T dibuat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial. dalam mengetahui signifikansi dari pernyataan hipotesis sebelumnya, maka perlu dilaksanakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 4.14
Hasil Uji T – Test (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.123	3.904		6.947	.000
Lingkungan Kerja	-.044	.074	-.060	-.591	.556
Komitmen Kerja	.434	.079	.561	5.485	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

T tabel :

$$Df = n - k - 1 \text{ (jumlah data - jumlah variabel bebas/x - 1)}$$

$$= 73 - 2 - 1$$

$$= 70 \text{ (tabel no. 70 kolom 3 yang terdapat pada lampiran T tabel)}$$

Menurut Tabel 4.14 mampu diketahui bahwa ;

1. Uji t terhadap variabel indikator Lingkungan Kerja (X1) didapatkan t_{hitung} adalah -0,591 yang lebih rendah dibanding t_{tabel} 1,66691 yaitu atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0,556 lebih besar dibanding 0,05 atau $0,556 > 0,05$. Hingga bisa ditetapkan bahwa bisa memberikan pengaruh yang signifikan antara indikator Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tidak diterima atau **H1 ditolak**.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Veronica Aprillia D.S (2014) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji t terhadap variabel indikator Komitmen Kerja (X2) didapatkan t_{hitung} adalah 5,485 yang lebih besar dibanding t_{tabel} yaitu 1,66691 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0,000 lebih rendah dibanding 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara indikator Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai (Y).

Maka disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menerangkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima atau **H1 diterima.**

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang disusun oleh Yusak Wiliam Suryahadi (2015) berjudul “Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel” yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan Penelitian

menurut hasil uji dalam penelitian ini, pengaruh indikator Lingkungan Kerja (XI) dan Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Hasil statistik uji t pada variabel Lingkungan Kerja mendapat nilai signifikan sebesar 0,556 yang lebih besar dibanding 0,05 atau $0,556 > 0,05$. akhirnya hipotesis yang menyatakan yakni “Diduga bahwa Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai” dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan jawaban responden terkait dengan lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa banyak pegawai yang menyatakan Sangat Tidak Setuju atas pernyataan “terciptanya interaksi dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai” dan pada pernyataan “Adanya kerjasama dan loyalitas antar sesama”. Sehingga hasil dari penelitian menunjukkan adanya ketidaksignifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Veronica Aprillia D.S (2014) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Komitmen Kerja

Hasil statistik uji t pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih rendah dibanding 0,05 atau $0,000 > 0,05$. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa “Diduga bahwa Komitmen Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai” dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusak Wiliam Suryahadi (2015) berjudul “Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel”

yang mengatakan yakni komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours and Travel.

Setelah pembahasan mengenai pengujian hipotesis di atas, hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan melalui tabel seperti berikut :

Tabel 4.15
Hasil Penelitian

No.	Ket.	Hipotesis	Kesimpulan
1.	H ₁	Diduga bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai	Ditolak
2.	H ₂	Diduga bahwa komitmen kerja memengaruhi kinerja pegawai	Diterima

Sumber : Data diolah (2021)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian dilakukan agar menemui pengaruh dari indikator Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kab. Bone melalui pengambilan data kuisioner. Setelah melakukan penelitian dan analisis data, penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kab. Bone. Hal ini dapat dilihat menurut hasil uji analisis regresi linear berganda yang menyatakan bahwa nilai signifikan indikator Lingkungan Kerja (X1) yang lebih besar dibanding nilai *alpha*, yakni $0,556 > 0,05$.

Berdasarkan jawaban responden terkait dengan lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa banyak pegawai yang menyatakan Sangat Tidak Setuju atas pernyataan “terciptanya interaksi dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai” dan pada pernyataan “Adanya kerjasama dan loyalitas antar sesama”. Sehingga hasil dari penelitian menunjukkan adanya ketidaksignifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kab. Bone. Hal ini dilihat menurut hasil uji analisis regresi linear berganda yang menyatakan yakni nilai signifikan indikator Komitmen Kerja (X2) yang lebih rendah dibanding nilai *alpha*, yakni $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Sesuai dari isi kesimpulan di atas, penulis memiliki beberapa saran yang akan diberikan kepada Inspektorat Kab. Bone yakni :

1. Sebaiknya Inspektorat Kab. Bone menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi pegawai melalui beberapa aspek, seperti lingkungan yang didukung oleh sirkulasi udara yang baik, pencahayaan ruangan yang sesuai dengan kebutuhan kantor, serta kerjasama yang baik antar pegawai dan Inspektur. Sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana secara optimal.

Tetap mempertahankan dan meningkatkan komitmen kinerja pegawai pada Inspektorat Kab. Bone dengan memberikan dorongan motivasi kerja terhadap para pegawai agar tercipta loyalitas dan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Gunapatra, A. A. G. A. 2017. *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Studi pada Inspektorat Provinsi Bali*. Jurnal Ekonomi & Bisnis.
- Indriasari. Nia dkk. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada bidang sumber daya air dinas pekerjaan umum dan penata ruang provinsi Bengkulu. Ekombis-Review. Diambil dari <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/607> (12 Maret 2021).
- [Kemenkumham] *Kementerian Hukum dan HAM RI. (2011). Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Kusumaputri. 2015. *Hubungan Pengaturan Emosi Positif dengan Kecemasan Menjelang Menopause pada Perempuan Pekerja*. Humanitas Vol. 11-2015.2.143-151. ISSN : 1693-7236
- Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen, 5(11).
- Minggu, Marsel Mario. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado*. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 1071 – 1080. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229/22930> (12 Maret 2021).
- Nugraha, R. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali*. Katalogis, 4(10).

- Patimah, S. 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Purnamasari, W. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*. Jurnal Manajemen Udinus.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2017, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPF
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. 2016. *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai* (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang Jaya). Serat Acitya, 4(3), 56.
- Robbins, 2012, *Perilaku Organisasi* ed 12, : Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*. Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, 1(1), 1-24.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama,
- _____. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, Umberto. 2016. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar*, <http://www.depdiknas.go.id>. Diakses tanggal 5 maret 2021.
- Sri, M. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengalamankerja, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kota Padang* (Doctoral dissertation, STKIP PGRI SUMATERA BARAT).
- Steers, Mowday & Porter. 2015. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Wibowo, B. A., Suseno, Y. D., & Sutarno, S. 2020. *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 13(2).

Widyawati, E. 2021. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur*. Soetomo Business Review, 2(2).



LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuisisioner**DATA KUISISIONER**

Kepada yang terhormat

Bapak/Ibu/Sdr(i) pegawai Inspektorat Kabupaten Bone

Di -

Tempat

Saya adalah salah satu mahasiswa di Universitas Bosowa yang sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bone”. Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk membantu saya dalam melakukan penelitian ini dengan mengisi pertanyaan – pertanyaan yang terdapat dalam lembar kuisisioner. Segala pertanyaan maupun pernyataan dalam kuisisioner tersebut berkaitan dengan aspek lingkungan dan komitmen kerja pada Inspektorat Kabupaten Bone. Hasil jawaban kuisisioner ini semata – mata dilakukan untuk kepentingan penelitian. Atas partisipasinya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Juli 2021

Peneliti,

Andi Muh. Sahid

PENGARUH LINGKUNGAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN BONE

KUISIONER PENELITIAN

BAGIAN A

Dimohon untuk Pegawai Inspektorat Kabupaten Bone agar mengisi kuisisioner di bawah ini.

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan terakhir :

BAGIAN B

Berikut ini adalah kategori penilaian atas pertanyaan maupun pernyataan yang terdapat di dalam kuisisioner mengenai lingkungan dan komitmen kerja yang terdapat di Inspektorat Kabupaten Bone. Dimohon untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan penilaian anda di setiap item pertanyaan. Pilihan jawaban :

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Kurang Setuju
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Ruangan tempat anda melakukan aktivitas kerja kondisinya rapi dan bersih.					
2.	Ruangan kantor anda nyaman dan membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Pencahayaan pada ruangan kantor tidak sesuai dengan kebutuhan					
4.	Di setiap ruang kerja terdapat sirkulasi udara yang baik					
5.	Ruangan kerja bersih dan rapi					
6.	Tersedia penyimpanan arsip dan alat – alat kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai					
7..	Konsentrasi kerja anda terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman akibat bau yang tidak sedap, temperatur dan sirkulasi udara					
8.	Terciptanya interaksi dan komunikasi yang tidak baik antar sesama pegawai					
9.	Tidak adanya kerjasama dan loyalitas antar sesama pegawai					
10.	Perlakuan adil diterapkan inspektur dalam segala					

VARIABEL KOMITMEN KERJA

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Terdapat ketertarikan secara emosional dan memiliki rasa yang kuat antar pegawai untuk bertahan di tempat kerja					
2.	Anda memiliki rasa kepercayaan pada kantor serta mersa bagian dari keluarga besar kantor					
3.	Anda merasa bahwa masalah kantor adalah masalah pegawai dan merasa anda terlibat dalam masalah tersebut					
4.	Anda memiliki kesungguhan dan ketertarikan dalam bekerja untuk pencapain tugas dan fungsi Inspektorat Kab. Bone					
5.	Bersedia bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil yang baik bagi kantor					
6.	Anda bertanggung jawab atas tindakan yang anda lakukan sesuai dengan tugas yang diberikan					
7.	Anda senantiasa menunjukkan reputasi kerja kepada inpektur					
8.	Anda memiliki sifat mandiri dalam menangani persoalan kerja					
9.	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu					
10.	Anda selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Anda selalu bekerja secara maksimal sebagaimana tugas dan fungsi					
2.	Kantor anda memiliki pengukuran hasil tingkat kinerja yang baik					
3.	Anda dapat diandalkan dalam setiap pekerjaan yang diberikan					
4.	Anda bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Anda bekerja secara mandiri dan memiliki keahlian yang luas dalam pekerjaannya					
6.	Anda memiliki tanggung jawab perseorangan terhadap pekerjaan yang diberikan					
7.	Anda selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah anda lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Anda memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang anda lakukan					
9.	Anda selalu mengutamakan etika dalam bekerja					
10.	Anda sangat jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					

Lampiran 2. Hasil Kuisisioner Penelitian

X1 (Lingkungan Kerja)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	T.X1
1	4	5	2	4	4	5	5	2	1	5	37
2	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	34
3	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	41
4	4	5	5	5	4	4	1	1	1	4	34
5	4	5	1	5	5	5	4	1	1	5	36
6	4	4	1	5	4	5	5	1	1	5	35
7	5	4	1	5	5	5	4	1	1	5	36
8	4	4	2	3	4	4	5	3	2	4	35
9	4	4	2	3	4	5	2	2	2	4	32
10	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	35
11	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	45
12	4	5	5	5	5	5	1	2	2	5	39
13	4	5	2	4	3	5	1	1	1	4	30
14	5	5	2	5	5	3	1	1	2	5	34
15	3	4	2	5	3	5	2	3	1	5	33
16	5	5	2	5	5	5	1	1	3	5	37
17	3	3	2	3	3	2	1	1	1	5	24
18	5	5	3	3	3	5	2	1	2	4	33
19	5	5	1	4	4	4	1	1	4	4	33
20	4	5	3	3	3	4	1	1	1	5	30
21	4	4	2	4	4	5	1	3	3	3	33
22	5	5	1	5	5	5	4	2	2	4	38
23	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	29
24	4	5	5	5	5	5	1	1	1	3	35
25	4	4	2	5	3	3	4	1	1	4	31
26	4	4	3	4	4	4	5	2	2	4	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
28	4	4	2	3	5	5	2	2	1	5	33
29	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	33
30	5	5	3	3	3	2	4	2	2	5	34
31	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	32

32	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	37
33	4	5	2	4	4	4	1	1	1	3	29
34	5	4	4	4	4	3	2	2	1	4	33
35	5	5	4	4	5	5	2	2	2	5	39
36	4	4	1	4	4	5	2	3	3	5	35
37	4	4	2	4	4	5	1	4	1	5	34
38	5	5	1	5	5	4	1	1	1	5	33
39	4	4	2	4	4	3	1	1	1	5	29
40	4	4	2	4	4	5	3	2	1	5	34
41	5	5	1	5	4	4	1	2	2	4	33
42	3	3	4	2	3	3	4	2	2	5	31
43	4	5	3	5	5	4	1	3	2	4	36
44	4	5	4	5	5	4	3	2	4	5	41
45	3	3	2	4	4	5	1	1	2	4	29
46	3	3	2	4	5	4	3	2	1	4	31
47	4	5	3	3	3	3	4	2	3	3	33
48	4	4	1	5	5	4	1	1	1	5	31
49	4	4	2	5	5	4	1	1	1	4	31
50	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	32
51	4	5	4	5	4	4	1	1	1	5	34
52	4	5	1	4	5	4	1	1	4	5	34
53	4	5	2	4	5	5	1	1	1	3	31
54	4	3	3	3	3	4	3	2	2	5	32
55	4	5	2	3	4	4	2	1	2	5	32
56	5	4	2	4	5	5	4	5	1	5	40
57	5	5	1	2	3	3	3	2	1	5	30
58	5	4	1	3	4	5	2	1	1	4	30
59	5	5	5	4	5	5	1	2	2	5	39
60	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	43
61	4	5	4	5	4	5	1	1	1	4	34
62	5	5	4	5	5	5	1	2	1	5	38
63	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	38
64	5	5	1	5	5	5	1	1	2	5	35
65	5	1	2	4	5	5	1	1	2	5	31
66	5	5	2	4	5	5	1	1	1	5	34
67	5	4	5	5	5	5	1	1	2	5	38
68	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	38
69	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	34

70	5	5	5	5	5	5	2	2	1	5	40
71	5	5	2	4	4	5	1	1	1	4	32
72	4	5	2	3	5	5	2	4	1	1	32
73	3	4	2	2	4	4	2	1	1	4	27

2.X2 (Komitmen Kerja)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	T.X1
1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
2	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	43
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	47
6	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	38
7	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
8	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
9	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	42
10	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
11	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	45
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
13	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	39
14	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	45
15	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	43
16	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	41
17	4	4	2	4	5	5	3	4	5	5	41
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
19	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	42
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
21	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	39
22	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	44
23	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	44
24	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	45
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
26	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44

27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
28	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	44
29	4	4	1	2	4	4	3	4	5	5	36
30	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46
31	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	41
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	43
34	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
35	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
36	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
37	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
39	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
40	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	40
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47
42	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3	44
43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
44	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
45	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	45
46	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
47	3	3	2	5	5	5	5	3	5	4	40
48	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
49	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
50	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	45
51	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
52	4	5	4	5	5	5	2	3	3	5	41
53	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	44
54	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
56	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
57	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	44
58	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	44
59	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
60	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
61	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48

62	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
66	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
72	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
73	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45



3. Y (Kinerja Pegawai)

Responden	Y 1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	T.X1
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
3	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	41
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
6	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	37
7	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
8	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
9	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	39
10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	46
11	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	42
12	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
13	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	42
14	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	44
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
16	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	46
18	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	41
19	5	5	3	4	4	5	5	3	5	3	42
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
21	4	3	5	5	5	5	4	4	5	2	42
22	4	4	5	4	5	5	4	5	5	1	42
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	46
25	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46

67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Lampiran 3. Tabel t

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903

39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 4. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78