

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENANAMAN MODAL, PERIZINAN DAN KOPERASI DI
KABUPATEN DEIYAI PROPINSI PAPUA**

TESIS

Diajukan Oleh :

**ELISABETH PAKEI
MEM 4617104017**



**Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

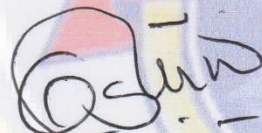
1. **Judul** : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal, Perizinan Dan Koperasi Di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua
2. **Nama Mahasiswa** : ELISABETH PEKEI
3. **NIM** : 4617104017
4. **Program Studi** : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tgl. 29 Agustus'2019
Dinyatakan telah memenuhi syarat

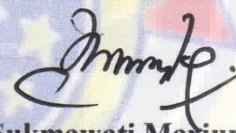
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,



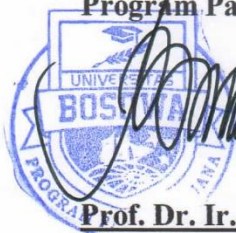
Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA.



Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si

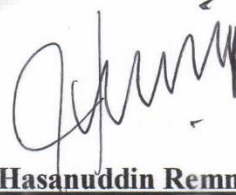
Mengetahui :

Direktur
Program Pascasarjana,



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari/ tanggal : Kamis/ 29 Agustus' 2019

Tesis atas nama : Elisabeth Pekei

NIM : 4617104017

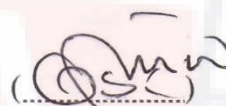
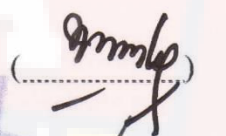
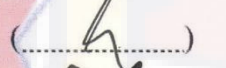

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Prof.Dr. Osman Lewangka, MA
(Pembimbing I)

Sekretaris : Dr. Sukmawati Mardjuni, S.E., M.Si
(Pembimbing II)

Anggota Penguji : 1. Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si
2. Dr. Miah Said, S.E., M.Si

()
()
()
()

Makassar, 29 Agustus' 2019



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si
NIDN. 0913017402

PERNYATAAN KEORISINILAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal, Perizinan Dan Koperasi Di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua” adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir dari tesis ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya saya kepada Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 29 Agustus' 2019



Elisabeth Pekei
NIM 4617104017

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang, atas berkat dan rahmatNya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat akademik untuk mengakhiri masa perkuliahan serta untuk mendapatkan gelar Magister Science (M.Si) pada Prodi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa. Adapun judul tesis penulis adalah “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal, Perizinan Dan Koperasi Di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua”.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan pihak lain, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa.
3. Prof.Dr.Osman Lewangka, MA selaku pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi dalam penulisan dan penyelesaian tesis ini.

4. Dr. Sukmawati Mardjuni, SE., M.Si., selaku pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi dalam penulisan dan penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si Dan Dr. Miah Said, SE., M.Si., selaku penguji yang banyak memberi masukan dalam penyelesaian dan penyempurnaan tesis ini.
6. Dr. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si. dan Dr. Miah Said, SE., M.Si., yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama menempuh pendidikan Program Magister ini pada Prodi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa.
7. Kepala Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi beserta jajarannya di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua yang memberikan izin untuk pengambilan data penelitian penulis.
8. Dosen yang memberikan ilmu pengetahuan, dari sesuatu hal yang penulis tidak tahu sampai menjadi tahu selama mengikuti pendidikan di lingkungan Pascasarjana Universitas Bosowa.
9. Kedua orang tua, saudara dan keluarga saya yang selalu memberikan perhatian dan kasih sayangnya dalam melanjutkan studi penulis pada Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa.
10. Yulian Edowai, Hosea Pigome, Yakobus, dan rekan lainnya mahasiswa angkatan 2017 yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan studi dan tesis ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa, senantiasa memberikan pahala kepada semua pihak atas segala bantuan dan pengorbanannya kepada penulis. Dan penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan lapang dada penulis siap menerima semua kritikan dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan tesis ini.

Akhirnya penulis menaruh harapan agar tesis ini dapat bermanfaat bagi kepentingan ilmiah pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa (i) Prodi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa.

Makassar, 29 Agustus 2019
Penulis

ELISABETH PEKEI

ABSTRAK

Elisabeth Pekei, Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua, (Dibimbing oleh Osman Lewangka dan Sukmawati Mardjuni).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi, pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, Populasi dan sampel adalah 53 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Data hasil penelitian akan dianalisis melalui alat uji statistik dengan menggunakan software SPSS 24. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa : 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. *Continuance Commitment* berperan penting terhadap kinerja pegawai, Semakin lama pegawai bekerja pada instansinya, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini. Komitmen menjadikan pegawai memiliki keterikatan baik secara fisik maupun mental pada organisasinya, memiliki rasa bangga serta sulit untuk meninggalkan organisasinya sehingga mereka menunjukkan kinerja yang positif dan berkelanjutan. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Kondisi lingkungan kerja yang mengutamakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja pegawai, kondisi ini mendukung pegawai untuk bekerja dengan pemikiran positif dan semangat yang tinggi karena mereka merasa menjadi aset yang penting yang senantiasa diperhatikan. 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan pegawai lebih terorganisir dan membawa pengaruh positif terhadap lingkungan dan juga rekan kerja, Kedisiplinan pegawai pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Elisabeth Peki, The influence of organizational commitment, work environment and discipline on employee performance at the Office of Investment, Licensing and Cooperatives in Deiyai Regency, Papua Province, (Supervised by Osman Lewangka and Sukmawati Mardjuni).

This study aims to examine, analyze and interpret, the effect of organizational commitment, work environment, and work discipline, on the performance of employees of the Investment, Licensing and Cooperative Office in Deiyai Regency, Papua Province. This research is quantitative descriptive, population and sample are 53 employees. Data collection methods using interviews, questionnaires and literature study. The research data will be analyzed through a statistical test tool using SPSS 24 software. The results of the study show that: 1) Organizational commitment has a positive and significant impact on the performance of the Investment, Licensing and Cooperative Office employees in Deiyai Regency, Papua Province. Continuance Commitment plays an important role in employee performance, the longer employees work in their institutions, the more they are afraid of losing what they have invested in the organization so far. Commitment makes employees have an attachment both physically and mentally to the organization, has a sense of pride and is difficult to leave the organization so that they show positive and sustainable performance. 2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Investment, Licensing and Cooperative Office in Deiyai Regency, Papua Province. Working environment conditions that prioritize safety and comfort at work, comfort at work will usually have an impact on the quality of employee work, this condition supports employees to work with positive thinking and high enthusiasm because they feel they are an important asset that is always cared for. 3) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of the Investment, Licensing and Cooperative Office in Deiyai Regency, Papua Province. Work discipline can make employee work more organized and bring a positive influence on the environment and also colleagues, employee discipline basically reflects employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Work Discipline, Employee Performan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
HALAMAN PENERIMAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Komitmen Organisasi	13
3. Lingkungan Kerja	17
4. Disiplin Kerja.....	27
5. Kinerja.....	31
B. Penelitian Terdahulu	37
1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	37
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	38
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	39

C. Kerangka Pikir	39
D. Model Penelitian	43
E. Hipotesis.....	44
1. Hipotesis 1.....	44
2. Hipotesis 2.....	45
3. Hipotesis 3.....	47

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian.....	48
1. Desain Penelitian.....	48
2. Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian	49
1. Populasi Penelitian	49
2. Sampel Penelitian	50
D. Jenis dan Sumber Data.....	50
1. Jenis Data	50
2. Sumber Data.....	52
E. Metode Pengumpulan Data.....	52
F. Teknik Analisis Data.....	53
1. Analisis Deskriptif.....	53
2. Analisis Kuantitatif.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik responden	67
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
1. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	69
2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	71
3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	73
4. Deskripsi Variabel Kinerja.....	75

C. Analisis Uji Instrumen Penelitian	77
D. Uji Asumsi Klasik	81
E. Pengujian Hipotesis	85
1. Pengujian Hipotesis 1	87
2. Pengujian Hipotesis 2	87
3. Pengujian Hipotesis3	88
F. Analisis Regresi Linier Berganda	89
G. Pengujian Koefisien Determinasi	91
H. Pembahasan Hasil Penelitian	92
1. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan, Dan Koperasi di Kabupaten Deyai Propinsi Papua	92
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan, Dan Koperasi di Kabupaten Deyai Propinsi Papua	94
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan, Dan Koperasi di Kabupaten Deyai Propinsi Papua	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	99
B. Saran-Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

TABEL	Hal
3.1 Interpretasi Skor	53
3.2 Penjabaran Variabel, Indikator, Item, Dan Sumber Acuan Penelitian	64
4.1 Karakteristik Responden Penelitian	68
4.2 Persepsi Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	70
4.3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	72
4.4 Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	74
4.5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	76
4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	78
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	80
4.8 Hasil Pengujian Multikolinearitas	81
4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	83
4.10 Hasil Uji Normalitas Data	84
4.11 Hasil Uji Linearitas	85
4.12 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial	86
4.13 Hasil Regresi Linier Berganda	89
4.14 Hasil Pengujian Koefisien Dterminasi	91

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Jenis Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	42
2.2	Model Penelitian	43

UNIVERSITAS

BOSOWA



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Jenis Lampiran	Halaman
1	Kuisisioner Penelitian	106
2	Tabulasi Jawaban Responden	113
3	Hasil Analisis Frekuensi	118
4	Hasil Uji Validitas	129
5	Hasil Uji Reliabilitas	134
6	Hasil Uji Multikolinearitas	136
7	Hasil Uji Heterokedastisitas	137
8	Hasil Uji Normalitas	138
9	Hasil Uji Linearitas	139
10	Hasil Analisis Regresi, Uji t. Koefisien Determinasi	142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam organisasi maupun perusahaan. Aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Apabila perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam organisasi maupun perusahaan. Aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Apabila perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Sistem manajemen yang berbasis kinerja dan kompetensi dapat mendorong pengembangan pegawai untuk memiliki integritas tinggi, profesionalisme, inovasi dan kemampuan bekerja sama dalam meningkatkan motivasi kerja.

Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua adalah salah satu badan yang bertugas melaksanakan kebijakan teknis penanaman modal meliputi pengembangan, kerjasama dan pemasaran dalam hal perizinan dan koperasi. Dalam melaksanakan tugasnya instansi ini didukung oleh sumber daya manusia yakni aparatur sipil Negara yang berkompetensi di bidangnya. Untuk melaksanakan tugasnya berbagai faktor penentu mempengaruhi kinerja pegawainya yakni komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Komitmen organisasi pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Kejelasan tujuan dan kebijakan

yang diterapkan oleh organisasi, turut mempengaruhi komitmen pegawai di dalam menjalankan tugas.

Secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Penelitian Zalim & Noor (2018) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain mendorong komitmen kerja kerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya, Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua juga telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya, sehingga dapat memudahkan pelayanan kepada masyarakat dalam hal urusan di bidang kesehatan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, instansi ini telah

mengusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya misalnya penelitian Presilia (2012) menemukan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Megatama Plasindo. secara signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. Hasil penelitian ini ternyata berbanding terbalik dengan hasil penelitian Dwi (2013) Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Disiplin, dinyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Adanya peraturan disiplin pegawai ini pada dasarnya bukanlah untuk membatasi ruang gerak para pegawai, tetapi semata – mata untuk

memberikan rambu – rambu yang jelas bagi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dalam rangka mengatasi permasalahan disiplin kerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua melalui Badan Kepegawaian Kabupaten Deiyai telah mengeluarkan beberapa peraturan dan sanksi tegas serta kebijakan tentang disiplin organisasi bagi pegawai di lingkup Pemda. Hal ini dikeluarkan dengan pertimbangan bahwa penurunan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ada dalam diri pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai, sehingga peraturan dan sanksi tegas dapat menjawab permasalahan di instansi ini.

Secara empiris penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pernah dilakukan oleh penelitian Devy (2017) ia menemukan hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada bidang serketariat dan bidang industri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda. Hasil penelitian tersebut ternyata bertentangan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Saifudin (2011) hasilnya bahwa Faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua, Dalam hal ini setiap pegawai wajib mengikuti aturan yang berlaku yaitu bahwa

semua pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan pada jam 08.00 Wita sampai dengan jam pulang 16.00 Wita dan mengikuti apel pagi dan apel sore. Setiap pegawai dituntut untuk taat dan harus memiliki kesadaran yang tinggi dan mampu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, jika mereka rajin masuk kantor untuk bekerja maka harus memperlihatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik begitupun dengan jam pulang kantor harus sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua?
3. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian yang dilakukan di instansi sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis serta menentukan besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.
2. Menguji dan menganalisis serta menentukan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.
3. Menguji dan menganalisis serta menentukan besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

1. Manfaat Praktis

- ✓ Bagi Peneliti, sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- ✓ Bagi instansi, sebagai bahan informasi dan masukan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja dan kinerja yang optimal.

- ✓ Bagi pihak lain hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

- ✓ Bagi Dunia Pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
- ✓ Bagi instansi terkait penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin pada organisasi.
- ✓ Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca dalam mengkaji komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara berbagai fenomena yang diselidiki. Subyek penelitian ini adalah pegawai yang telah bekerja di instansi ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris tentang Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi

operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan

b) Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di 15 memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar

para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan. Menurut Hasibuan, S.P (2014), perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, intergenasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan.

6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Komitmen Organisasi

a) Defenisi Komitmen Organisasi

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 menyatakan pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinsikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Menurut Noe, *et. al.* (2011:308), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

Selanjutnya Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah “sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Moorhead dan Griffin (2013) mengatakan bahwa :“komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap seorang individu yang memihak pada organisasinya dan tujuan- tujuannya. Serta loyalitas seorang individu terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. David (2011) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

c) Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (2013) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

a) Affective Commitment

(komitmen afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

b) Continuance Commitment (komitmen kontinyu) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

c) Normative Commitment (komitmen normatif) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a) Defenisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, orang tersebut akan bekerja dengan senang hati jika tempat dimana dia bekerja terasa aman dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2011) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Schultz dan Schultz (2010:405) menyatakan : “Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja”. Menurut Muceke (2012), karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Kwenin (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

b) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya); 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).
- b. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

c) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), ada beberapa faktor maupun indikator yang digunakan dan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17°C, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka

tubuh manusia akan mengalami kedinginan, karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi dan radiasi, sebagian kecil akibat penguapan. Temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlalu panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suar bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap:
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

10. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

11. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

12. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut Nuraida (2014), faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dia antaranya adalah sebagai berikut:

1. Cahaya/Penerangan Cahaya merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai karena memengaruhi kesehatan pegawai dan keselamatan serta kelancaran kerja. Penerangan yang baik merupakan hal vital yang dibutuhkan indra penglihat agar dapat melaksanakan tugas kantor. Tugas-tugas melihat ini untuk pekerjaan di dalam kantor lebih banyak tuntutananya karena yang dilihat adalah catatan-catatan kantor sehingga harus didukung oleh penerangan dalam jumlah dan mutu yang tepat dan diletakkan di tempat-tempat yang tepat pula. Penerangan kantor yang optimal berguna untuk:
 - a. Meningkatkan produktivitas kerja

- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Mengurangi terjadinya kesalahan
- d. Mengurangi ketegangan/kerusakan mata
- e. Mengurangi rasa lelah,
- f. Meningkatkan semangat kerja pegawai, dan
- g. Memberikan citra yang lebih baik bagi perusahaan.

2. Warna

Warna juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Warna mempunyai pengaruh penting terhadap penerangan kantor. Perusahaan dapat menggunakan warna-warna muda apabila ingin menghemat biaya penerangan. Penggunaan tata warna dalam kantor berpengaruh besar terhadap keadaan psikologis atau perasaan seseorang. Setiap warna mempunyai pengaruh yang berlainan terhadap orang, atau setiap orang akan menunjukkan reaksi yang berbeda terhadap warna-warna tertentu. Efek warna- warna ini dapat diberlakukan dalam penggunaannya pada dinding kantor, langit-langit, lantai karpet, tirai, perabotan kantor, dan lain-lain.

3. Udara

Udara dalam hal ini lebih dilihat dari sisi suhu/termperatur, kelembapan, sirkulasi/ventilasi, dan kebersihan. Menurut Moekijat (dalam Nuraida, 2014:178), Air Conditioner (AC) mengatur keadaan udara dengan mengawasi suhu, peredaran, kelembapan, dan kebersihan. Efisiensi pegawai kantor menunjukkan kenaikan rata-rata 20% setelah diberi AC. Terpenuhinya kualitas

dan kuantitas udara yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi kantor, antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja;
- b. Meningkatkan mutu kerja kantor;
- c. Menjaga kesehatan pegawai;
- d. Meningkatkan semangat kerja; dan
- e. Menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

4. Bunyi/Suara

Terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, faktor suara dapat memengaruhi efisiensi pekerja karena suara yang bising dapat mengganggu dan dapat berpengaruh pada kesehatan pekerja. Menurut Moekijat (dalam Nuraida, 2014:178), pengaruh suara yang gaduh adalah sebagai berikut.

- a. Menimbulkan gangguan mental dan saraf pegawai.
- b. Menimbulkan kesulitan berkonsentrasi, mengurangi hasil, meningkatkan kesalahan, menimbulkan kesulitan menggunakan telepon, dan menciptakan lebih banyak ketidakhadiran.
- c. Menambah kelelahan dan mengurangi semangat kerja pegawai.

Sumber kebisingan suara bisa berasal dari dalam kantor maupun dari luar kantor. Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan antara lain sebagai berikut.

- d. Membuat teknik konstruksi bangunan yang efektif

- e. Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara yang halus, mesin tik yang tidak bising, dan sebagainya.
- f. Menggunakan material penyerap suara di dinding, jendela, atau lantai yang bisa menyerap dan mengisolasi suara. Materi yang paling efisien digunakan adalah karpet.
- g. Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising. Misalnya menempatkan generator di ruangan yang jauh/tersendiri.

5. Musik

Musik dapat memengaruhi keadaan fisik dan mental pegawai. Musik berguna untuk hal-hal berikut :

- a. Meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja, dan produktivitas.
- b. Mengurangi ketegangan mental, menimbulkan rasa relaks, mengurangi rasa gugup dan kejenuhan, serta menambah kegembiraan kerja. Hal ini dapat terjadi apabila ;
- c. Pekerjaan tidak membutuhkan konsentrasi tinggi, bersifat monoton sehingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja.
- d. Terdengar samar, volume tidak terlalu kuat, tempo sedang, lembut, tenang, dan
- e. Tidak dibunyikan secara terus-menerus, melainkan pada waktu-waktu tertentu saja. Misalnya: pada pagi hari, siang hari, saat makan siang/waktu istirahat, dan sebelum pulang kerja. Masing masing dapat dibunyikan sekitar 15 menit saja.

4. Disiplin Kerja

a) Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Disiplin merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sutrisno (2012:85), menyatakan bahwa di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia merupakan individu yang suka hidup bebas dan ingin lepas dari segala peraturan serta norma-norma yang

membatasi perilakunya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup saling membutuhkan dengan individu-individu lainnya

Selain itu Rivai & Sagala (2011) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa kajian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

b) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2011). Keempat perspektif tersebut antara lain:

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c) Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2011): aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

- a) Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indiscipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indiscipliner.

b) Disiplin progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini.

Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

c) Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

d) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para

pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Handoko (2011), jenis disiplin ada 2 yaitu:

- a) Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para prajurit. Dengan cara ini para prajurit menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa.
- b) Disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

5. Kinerja

a) Defenisi Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Pengertian kinerja selanjutnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja, Mardjuni (2016).

Proses-proses yang terkait dengan semua pengambilan keputusan manajerial pada dasarnya adalah sama. Proses itu pada umumnya terdiri atas 5 tahap : 1) Menetapkan tujuan perusahaan, 2) Mendefenisikan permasalahan yang dihadapi perusahaan atau instansi dalam usaha mencapai tujuan tersebut, 3) Mengidentifikasi berbagai solusi-solusi, 4) Memilih solusi terbaik dari solusi-solusi yang tersedia, 5) Mengimplementasikan keputusan tersebut. Miah Said (2015: 7).

Sikap seorang atasan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan pada atasan,kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sesuai diprosedur yang telah ditetapkan. Efek dari semua itu tentu akan bermuara pada kinerja pegawaiyang semakin turun atau malah sebaliknya, karena atasan merupakanbagian dari penggerak kinerja anak buahnya, menghasilkan kontribusi untuk organisasi.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “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.

Kiranya tidak perlu membicarakan dampak baik dari pamor seorang atasan, pasalnya hal tersebut tentu sudah dapat diperkirakan secara umum. Namun dalam sisi lain dalam penulis akan berbagi cara pandang sebaliknya, penyebab buruknya kinerja pegawai karena kepemimpinan seorang atasan yang kurang berkomitmen. Sehingga menjadikan rasa kepercayaan pada atasan yang rendah, muncul karena kurangnya kompetensi dan keandalan seorang atasan. Ini menjadikan kepuasan kerja pegawai menurun, bisa karena perhatian terhadap kesejahteraan pegawai kurang mendapat perhatian.

Kinerja dianggap lebih dari sekedar produktifitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya. Perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan dari syarat-syarat formal maupun peran seorang pegawai untuk meningkatkan tugas pokok fungsi suatu organisasi.

Penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi karena dapat membantu dalam hal-hal pengambilan keputusan dan pemberian umpan baik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian dapat memberikan masukan informasi yang berguna tentang keberhasilan aktivitas staf misal nya proses penilaian kinerja dapat mengungkapkan keadaan pegawai baik dari segi kemampuan, Komitmen dan

penggunaan waktu dalam melakukan aktivitasnya, keadaan tersebut dapat diantisipasi misalnya melalui aktivitas pelatihan maupun pengembangan.

b) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (1) manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- Mengetahui pengembangan, yang meliputi (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- Pengambilan keputusan administratif yang meliputi : (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja, dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
- Keperluan perusahaan yang meliputi : (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

- Dokumentasi yang meliputi : (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

c) Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- *Posisi tawar.* Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- *Perbaikan kinerja.* Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- *Penyesuaian kompensasi.* Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- *Keputusan penempatan.* Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- *Pelatihan dan pengembangan.* Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- *Perencanaan dan pengembangan karier.* Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier

karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.

- *Evaluasi proses staffing.* Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
- *Ketidakakuratan informasi.* Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- *Kesempatan kerja yang adil.* Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- *Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.* Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

B. Penelitian Yang Relevan

Berikut ini akan disajikan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan rancangan penelitian ini. Hasil penelitian pendukung yang dimaksud yaitu hasil penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Penelitian Kusmawati (2018) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung* hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat. Artinya, teknik-teknik pelaksanaan komitmen organisasional tersebut sangat menentukan dalam meningkatkan dan mewujudkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hal ini dapat dilihat apabila komitmen organisasional dioptimalkan melalui teknik-tekniknya, maka secara keseluruhan variable komitmen organisasional memberikan pengaruh yang cukup potensial dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Zalim & Noor (2018) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Endang, *et. al.* (2016) dengan judul "*The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT. Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*", hasilnya Komitmen

organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Silfina, (2014) dkk. dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang memiliki hubungan yang kuat dengan nilai 0,534 atau 53,4%.

Penelitian Presilia (2012) menemukan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Megatama Plasindo. Lingkungan kerja mencakup pada sistem penerangan, kondisi kelembaban udara, suara bising/mengganggu, getaran - getaran, pemakaian bahan kimia dan zat – zat dalam proses produksi, warna di sekitar tempat kerja, pemakaian dari bahan dan zat kimia dan desain ruang kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun pengaruhnya tidak terlalu besar.

David (2015) menemukan bahwa hasil uji statistik lingkungan kerja seperti: suasana tempat bekerja yang menyenangkan, hubungan rekan kerja yang harmonis serta tersedianya fasilitas kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Penelitian Devy (2017) menemukan hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada bidang serketariat dan bidang industri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda.

Hasil penelitian Apalia (2017) menyimpulkan bahwa kode disiplin saat ini efektif dan telah menyebabkan peningkatan pengetahuan karyawan, memperluas perspektif karyawan, memperluas penerapan pengetahuan ke pekerjaan dan telah mendorong peningkatan kerja karyawan.

Selanjutnya Hasil penelitian Nova (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah disiplin kerja dengan koefisien sebesar 55%. Sedangkan beban kerja koefisiennya sebesar 33,2%.

C. Kerangka Pikir

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja, Mardjuni (2016). Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tiga faktor, dari sekian faktor, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin diketahui mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa

kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disampaikan Nitisemito (1991: 192) ia mengungkapkan lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasankaryawan dalam bekerja, tingkat sumber sarandalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman,dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Demikian juga pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai misalnya yang disampaikan Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya.Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.Selain itu Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

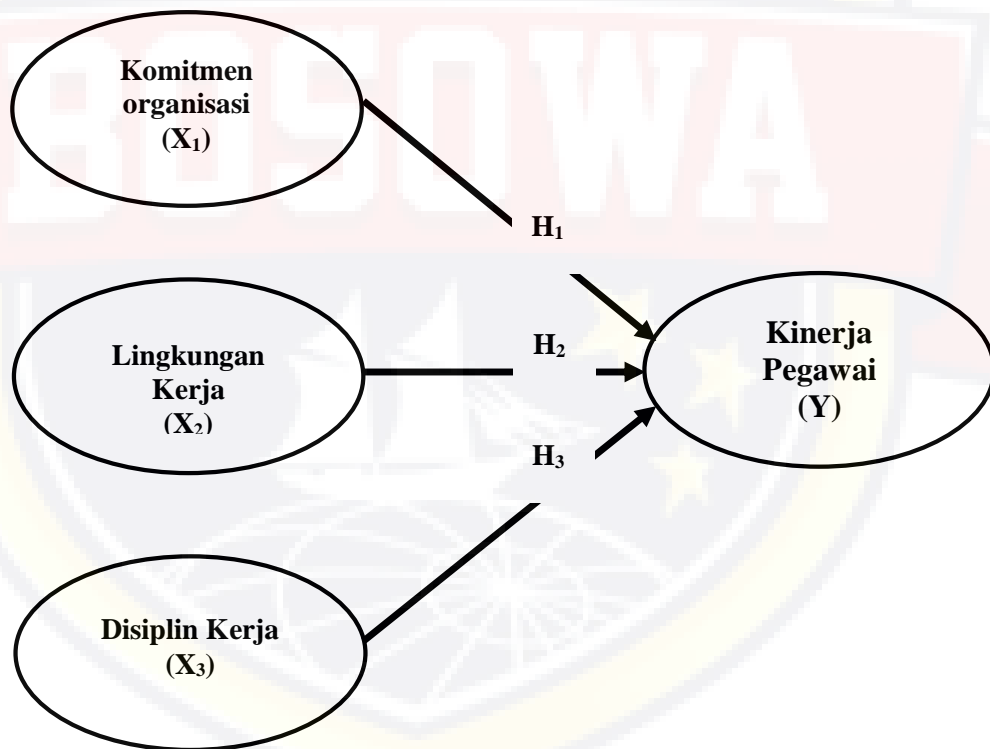
Ketiga variabel tersebut tentunya memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di instansi ini, berdasarkan hubungan tersebut maka kerangka konsep penelitian ini yakni :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

C. Model Penelitian

Hasil kajian teori dan penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Beberapa variabel yang berpengaruh diantaranya yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin. Berdasarkan kajian empirikal dan teoritis maka dapat diformulasikan model penelitian pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.



Gambar 2.2
Model Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1

Secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Kemudian secara empiris komitmen organisasi ternyata terbukti mampu mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai hasil penelitian Kusmawati (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hasil Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance* menemukan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Endang, *et. al.* (2016) dengan judul "*The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT. Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*", juga menemukan komitmen organisasi

berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

2. Hipotesis 2

Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai misalnya yang disampaikan Nitisemito (1991: 192) ia mengungkapkan lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber sarandalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Selain itu Furtwengler (2001) menyatakan lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Demikian juga Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Secara empirikal penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Silfina, (2014) dkk. dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang memiliki hubungan yang kuat. Selain itu penelitian Presilia (2012) menemukan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup pada sistem penerangan, kondisi kelembaban udara, suara bising/mengganggu, getaran - getaran, pemakaian bahan kimia dan zat – zat dalam proses produksi, warna di sekitar tempat kerja, pemakaian dari bahan dan zat kimia dan desain ruang kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun pengaruhnya tidak terlalu besar. Demikian juga penelitian David (2015) menemukan bahwa hasil uji statistik lingkungan kerja seperti: suasana tempat bekerja yang menyenangkan, hubungan rekan kerja yang harmonis serta tersedianya fasilitas kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

3. Hipotesis 3

Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai misalnya yang disampaikan Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya

manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal". Selain itu Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Secara empirikal penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Nova (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Apalia (2017) dan Devy (2017).

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2015) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam hal ini metode kuantitatif yang digunakan adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan

data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian. Penelitian ini dilakukan Kantor Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan, dengan rincian kegiatan, dimulai dari bulan Juli 2019 hingga bulan Agustus 2019, selanjutnya dilakukan analisis data hasil penelitian.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sumarno (2012) populasi diartikan sebagai himpunan semua hal yang ingin diketahui, dan biasanya juga disebut sebagai "*universum*". Populasi ini dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep. Populasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (akan dianalisis). Dalam konteks ini dapat dibedakan antara populasi target dan populasi survei. Populasi target adalah populasi yang telah kita tentukan sesuai dengan permasalahan penelitian, dan hasil penelitian dari populasi ini akan disimpulkan. Populasi survei merupakan populasi yang terliput dalam penelitian.

Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Provinsi Papua dengan jumlah populasi saat ini mencapai 53 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Jumlah populasi dalam penelitian ini mencapai 53 orang, sehingga peneliti menggunakan metode *Total sampling* dengan mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah orang sebagai sampel. Karena sampel yang relative kecil.

Teknik penentuan sampel dalam hal ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil, selain itu peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel diatas adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2015).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data kuantitatif

Yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai, hasil analisis data penelitian, dll.

b. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah gambaran umum lokasi penelitian.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Sumber primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian di perpustakaan.

b) Sumber Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2015). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari wawancara, kuesioner maupun dari observasi langsung ke lapangan. Penulis juga menggunakan data sekunder hasil dari studi pustaka. Dalam studi pustaka, penulis membaca literatur-literatur yang dapat menunjang penelitian, yaitu literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Metode Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung, baik dengan responden maupun pimpinan organisasi untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat.

Wawancara yang dilakukan yaitu mengenai masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

- b. Metode Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden yang merupakan pegawai untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bersumber dari media cetak seperti buku, majalah, koran maupun hasil penelitian.

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Setiap pertanyaan tersedia pilihan dan diberi skor nilai sebagai bobot dari jawaban yang ditanyakan, seperti yang dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Interpretasi Skor

Skor	Keterangan Skor	Notasi Skor
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	N

2	Tidak Setuju	TS
---	--------------	----

1	Sangat Tidak Setuju	STS
---	---------------------	-----

Sumber : Hasil Kajian Teoritis

Indikator ukuran skor tersebut yaitu : 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}.

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Pada dasarnya data penelitian ini adalah kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis

statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan sehingga hasil yang diperoleh diharapkan memberi gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Ghozali (2013) menyatakan Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Caranya dengan mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan bantuan melalui paket program SPSS 24. Dengan kriteria probabilitas kurang dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2012) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Ghozali (2013) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). (Ghozali, 2013)

Dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 24 untuk uji statistik *Cronbach Aplha* (α). Hasil dari uji statistik *Cronbach Aplha* (α) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak dengan nilai minimal 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan UjiMultikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen), cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya *variabel inflation faktor* / VIF pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai $VIF < 10$.
 - b. Besarnya toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu $tolerance > 0,10$.
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan absolute residual dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Ghozali, (2013) menyatakan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistic, dengan cara melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Metode ini disebut juga uji *kolmogrov smirnov*, adapunkriteria sebagai berikut :

- a. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- b. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation fromLinearity*) kurang dari 0,05.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2012) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS 24 *for windows*. Dengan menggunakan

regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*).

Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Variabel Kinerja Pegawai
A	=	Konstanta
β_1	=	Koefisien Regresi Variabel Komitmen Organisasi
β_2	=	Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja
β_3	=	Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja
X1	=	Variabel Komitmen Organisasi
X2	=	Variabel Lingkungan Kerja
X3	=	Variabel Disiplin Kerja
E	=	Variabel Lain Diluar Penelitian/kesalahan pengganggu

Pengujian Hipotesis

1) Analisis Parsial (Uji T)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2011) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Adapun kriteria pengujian Uji T adalah sebagai berikut :

- a. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

b. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

2) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment pearson* yaitu untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan timbal balik antara 2 variabel. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). pengujian koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS 24.

Adapun kriteri hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Nilai Kriteria Hubungan Korelasi

No	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat

5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
---	--------------	-------------

Sumber : Sugiyono (2011:231)

3) Analisis Simultan (Uji F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali (2015) : “uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen/terikat, adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

4) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2015) : “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen”. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi.

G. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.

1. Variabel Independen Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2013), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu: 1) Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; 2) Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3) Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

2. Variabel Independen Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:2) menyatakan: “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Sedarmayanti (2011:28), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah: 1).Penerangan/cahaya di tempat kerja; 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; 3) Kelembaban di tempat kerja; 4) Sirkulasi udara di tempat kerja; 4) Kebisingan di tempat kerja; 5) Getaran

mekanis di tempat kerja; 6) Bau tidak sedap di tempat kerja 7) Tata warna di tempat kerja; 8) Dekorasi di tempat kerja; 9) Musik di tempat kerja dan 10) Keamanan di tempat kerja.

3. Variabel Independen Disiplin

Hasibuan (2013) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Disiplin kerja akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Hasibuan (2013) membuat teori yang berisikan tentang indikator indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Tingkat Kewaspadaan pegawai; 3) ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; 5) Etika kerja.

4. Variabel Dependen Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Variabel kinerja pegawai akan diukur melalui indikator Menurut Umar Mangkunegara (2013), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

1. Kuantitatif, indikatornya meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - b. Waktu dalam bekerja
 - c. Jumlah kesalahan
 - d. Jumlah dan jenis pekerjaan
2. Kualitatif, indikatornya meliputi:
- a. Kualitas pekerjaan
 - b. Ketepatan waktu
 - c. Kemampuan dan ketrampilan bekerja
 - d. Kemampuan mengevaluasi

Tabel 3.2

Penjabaran Variabel, Indikator, Item dan Sumber Acuan Penelitian

Variabel	Indikator/ Dimensi	Item	Sumber
Komitmen Organisasi	<i>Affective Commitment</i>	1. Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	Robbins dan Judge (2013),
		2. Permasalahan yang terjadi di organisasi ini merupakan masalah saya juga.	
		3. Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya	
	<i>Normative Commitment</i>	4. Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun.	
		5. Saya merasa berat dan sedih apabila harus meninggalkan organisasi ini	
		6. Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja	
	<i>Continuance Commitment</i>	7. Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini.	
		8. Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini.	
		9. Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan organisasi ini	
		10. Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan	
Disiplin	Tujuan dan Kemampuan	1. Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu	Hasibuan (2013)
		2. Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini	
	Tingkat Kewaspadaan Pegawai	3. Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja	
		4. Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.	

	Ketaatan Pada Standar Kerja	5. Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja			
		6. Pegawai di instansi ini telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya			
		7. Pegawai telah bekerja berdasarkan jam kerja			
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	8. <i>Setiap pegawai telah memahami setiap peraturan kerja kerja instansi</i>			
		9. <i>Hasil kerja pegawai telah memenuhi standar peraturan kerja</i>			
	Etika Kerja	10. Menurut saya pegawai disini telah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja			
		11. Etika kerja sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat			
		12. Pegawai yang tidak beretika baik semestinya mendapatkan sanksi			
	Lingkungan Kerja	Penerangan/ cahaya di tempat kerja		1. Penerangan cahaya di dalam ruang kerja memadai dan tidak mengganggu	Sedarmayanti (2011)
		Temperatur/ suhu udara di tempat kerja		2. Kondisi udara di tempat kerja memenuhi standar dan ventilasi yang memadai	
		Kelembaban di tempat kerja		3. Dalam ruangan kantor tidak mengalami kelembaban karena didukung oleh ventilasi dan pencahayaan yang memadai	
		Sirkulasi udara di tempat kerja		4. Di sekitar ruangan terdapat taman yang membantu menyuplai oksigen	
Kebisingan di tempat kerja		5. Di ruangan kerja tidak ada suara bising yang mengganggu			
Getaran mekanis di tempat kerja		6. Kondisi ruangan terhindar dari peralatan yang mengeluarkan getaran mekanis			
Bau tidak sedap di tempat kerja		7. Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan khususnya tidak terhadap bau yang mengganggu indra penciuman			
Tata warna di tempat kerja		8. Penataan warna ditempat kerja membuat perasaan pegawai senang dalam beraktivitas sehari-hari			
Dekorasi di tempat kerja		9. Dekorasi kantor sangat memberikan dampak terhadap kenyamanan bekerja di kantor			
Musik di tempat kerja		10. Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja			
Keamanan di tempat kerja		11. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja			

Kinerja Pegawai	Kuantitatif	1. Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan Proses/tahapan kerja yang benar sehingga	Mangkunegara (2013)
-----------------	-------------	---	---------------------

		kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari.	
		2. Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu	
		3. Jumlah kesalahan yang saya lakukan hamper tidak pernah, kecuali ada tugas yang baru pertama kali saya pekerjakan	
		4. Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini tergolong banyak dan relative sulit, tapi saya yakin mampu menyelesaikannya dengan baik.	
	Kualitatif	5. Kualitas hasil pekerjaan senantiasa dalam kategori baik dan senantiasa mendapatkan apresiasi pimpinan	
		6. Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan saya	
		7. Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu.	
		8. Kemampuan dan ketrampilan bekerja saya terbukti mampu menyelesaikan setiap permasalahan sehingga saya mendapat kenaikan pangkat dari pimpinan.	
		9. Saya sangat senang hasil pekerjaan saya mendapat evaluasi dari pimpinan meskipun ada kritik. Hal ini membuat saya banyak belajar sehingga saya kini dapat mengevaluasi teman yang lainnya,	
		10. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.	
		11. Budaya malu sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas apapun dikantor saat ini.	
		12. Pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja	

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang yang semuanya merupakan pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi Kabupaten Deiyai Propinsi Papua, selanjutnya peneliti melakukan analisis karakteristik responden secara rinci. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Penelitian

KARAKTERISTIK	KATEGORI	FREKUENSI	PERSENTASE	KET
Usia	< 30 Tahun	12	22,64	
	31 - 40 Tahun	29	54,72	
	41 - 50 Tahun	12	22,64	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	39,62	
	Perempuan	32	60,38	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	3	5,66	
	S1	33	62,26	
	S2	12	22,64	
	S2	5	9,43	
	S3		0,00	
Masa Kerja	Kurang Dari 2 Tahun	5	9,43	
	3 - 5 Tahun	8	15,09	
	6 -10 Tahun	12	22,64	
	11 – 20 Tahun	13	24,53	
	21 – 30 Tahun	10	18,87	
	Lebih Dari 30 Tahun	5	9,43	

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut ini dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 12 orang, terdapat 29 orang yang berumur 31-40 tahun, 12 orang berumur 41-50 Tahun.

Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang. Dari sisi pendidikan terdapat 3 orang yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 33 orang berpendidikan S1, 12 orang berpendidikan S2 dan tidak satupun pegawai yang berpendidikan Diploma maupun S3.

Masa Kerja Responden cenderung bervariasi, hanya responden yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun demikian juga jumlah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 30 tahun, terdapat 8 orang responden yang bermasa kerja kisaran 3-5 tahun, 12 orang responden memiliki masa kerja 6 -10 tahun, selanjutnya 13 responden memiliki masa kerja 11 -20 tahun dan 10 orang masa kerjanya berada pada kisaran 21-30 tahun.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dalam hal ini akan menggambarkan hasil survey terhadap item pernyataan yang telah diberikan kepada 53 orang responden. Dari data kuesioner yang diperoleh kemudian diolah untuk mencari skor rata-rata (*mean*) masing-masing jawaban responden. Distribusi persepsi responden terhadap variabel penelitian akan dijelaskan pada bagian ini :

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2013), membedakan komitmen

organisasi atas tiga indikator , yaitu : 1) Komponen afektif (*affectivecommitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; 2) Komponen normatif (*normativecommitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3) Komponen berkelanjutan (*continuancecommitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Adapun Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Persepsi Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
<i>AffectiveCommitment</i>							
KO1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	56,6	43,3	-	-	-	4,57
KO2	Permasalahan yang terjadi di organisasi ini merupakan masalah saya juga.	47,2	52,8	-	-	-	4,47
KO3	Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya	52,8	47,2	-	-	-	4,53
<i>Normative Commitment</i>							
KO4	Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun.	50,9	49,1	-	-	-	4,51
KO5	Saya merasa berat dan sedih apabila harus meninggalkan organisasi ini	47,2	47,2	5,7	-	-	4,42
KO6	Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja	58,5	41,5	-	-	-	4,58
<i>Continuance Commitment</i>							
KO7	Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini.	39,6	58,5	1,9	-	-	4,38
KO8	Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini.	54,7	45,3	-	-	-	4,55
KO9	Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan organisasi ini	64,2	34	1,9	-	-	4,62
KO10	Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan	58,5	41,5	-	-	-	4,58
Mean Variabel							4,52

Sumber : Interpretasi Hasil Analisis SPSS 25 (2019) Lampiran 3

Hasil analisis variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan bahwa pernyataan KO9 (Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan

organisasi ini) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel komitmen organisasi dengan 64,2% respon menjawab sangat setuju, kemudian 34% menjawab setuju dan 1,9% menjawab netral, mean pernyataan yang mencapai 4,62 .

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KO7 (Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini) dengan 39,6% responden menjawab sangat setuju, kemudian 58,5% menjawab setuju dan 1,9% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,38 merupakan pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel komitmen organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah: 1).Penerangan/cahaya di tempat kerja; 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; 3) Kelembaban di tempat kerja; 4) Sirkulasi udara di tempat kerja; 4) Kebisingan di tempat kerja; 5) Getaran mekanis di tempat kerja; 6) Bau tidak sedap di tempat kerja 7) Tata warna di tempat kerja; 8) Dekorasi di tempat kerja; 9) Musik di tempat kerja dan 10) Keamanan di tempat kerja. Adapun Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3**Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
	Penerangan/cahaya di tempat kerja						
LK1	Penerangan cahaya di dalam ruang kerja memadai dan tidak mengganggu	45,3	52,8	1,9	-	-	4,43
	Kondisi udara di tempat kerja memenuhi standar dan ventilasi yang memadai						
	Temperatur/suhu udara di tempat kerja						
	Kelembaban di tempat kerja						
LK2	Dalam ruangan kantor tidak mengalami kelembaban karena didukung oleh ventilasi dan pencahayaan yang memadai	49,1	47,2	3,8	-	-	4,45
	Sirkulasi udara di tempat kerja						
LK3	Di sekitar ruangan terdapat taman yang membantu menyuplai oksigen	49,1	47,2	3,8	-	-	4,45
	Kebisingan di tempat kerja						
LK4	Di ruangan kerja tidak ada suara bising yang mengganggu	45,3	52,8	1,9	-	-	4,43
	Getaran mekanis di tempat kerja						
	Kondisi ruangan terhindar dari peralatan yang mengeluarkan getaran mekanis	49,1	47,2	3,8	-	-	4,45
	Bau tidak sedap di tempat kerja						
LK6	Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan khususnya tidak terhadap bau yang mengganggu indra penciuman	49,1	47,2	3,8	-	-	4,45
	Tata warna di tempat kerja						
LK7	Penataan warna ditempat kerja membuat perasaan pegawai senang dalam beraktivitas sehari-hari	37,7	62,3	-	-	-	4,38
	Dekorasi di tempat kerja						
LK8	Dekorasi kantor sangat memberikan dampak terhadap kenyamanan bekerja di kantor	47,2	52,8	-	-	-	4,47
	Musik di tempat kerja						
LK9	Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja	47,2	52,8	-	-	-	4,47
	Keamanan di tempat kerja						
LK10	Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja	50,9	47,2	1,9	-	-	4,49
	Mean Variabel						4,45

Sumber : Interpretasi Hasil Analisis SPSS 25 (2019) Lampiran 3

Hasil analisis variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan LK10 (Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja) merupakan pernyataan

yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel lingkungan kerja dengan 50,9% respon menjawab sangat setuju, kemudian 47,2% menjawab setuju dan 1,9% menjawab netral, mean pernyataan yang mencapai 4,49 . Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan LK7 (Penataan warna ditempat kerja membuat perasaan pegawai senang dalam beraktivitas sehari-hari) dengan 37,7% responden menjawab sangat setuju dan 62,3% menjawab setuju mean pernyataan yang hanya mencapai 4,38 merupakan pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel lingkungan kerja.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Hasibuan (2013) membuat teori yang berisikan tentang indikator indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Tingkat Kewaspadaan pegawai; 3) ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; 5) Etika kerja. Adapun Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
Tujuan dan Kemampuan							
DSL1	Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu	50,9	49,1	-	-	-	4,51
DSL2	Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini	47,2	50,9	1,9	-	-	4,45
Tingkat Kewaspadaan Pegawai							
DSL3	Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja	47,2	52,8	-	-	-	4,47
DSL4	Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.	49,1	47,2	3,8	-	-	4,45
Ketaatan Pada Standar Kerja							
DSL5	Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja	47,2	50,9	1,9	-	-	4,45
DSL6	Pegawai di instansi ini telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya	41,5	58,5	-	-	-	4,42

DSL7	Pegawai telah bekerja berdasarkan jam kerja	45,3	54,7	-	-	-	4,45
Ketaatan Pada Peraturan Kerja							
DSL8	Setiap pegawai telah memahami setiap peraturan kerja kerja instansi	45,3	54,7	-	-	-	4,45
DSL9	Hasil kerja pegawai telah memenuhi standar peraturan kerja	49,1	47,2	3,8	-	-	4,45
Etika Kerja							
DSL10	Menurut saya pegawai disini telah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja	58,5	39,6	1,9	-	-	4,57
DSL11	Etika kerja sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat	43,4	56,6	-	-	-	4,43
DSL12	Pegawai yang tidak beretika baik semestinya mendapatkan sanksi	45,3	52,8	1,9	-	-	4,43
Mean Variabel							4,46

Sumber : Interpretasi Hasil Analisis SPSS 25 (2019) Lampiran 3

Hasil analisis variabel disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan DSL10 (Menurut saya pegawai disini telah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel disiplin kerja dengan 58,5% respon menjawab sangat setuju, kemudian 39,6% menjawab setuju dan 1,9% menjawab netral, mean pernyataan yang mencapai 4,57 .

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan DSL6 (Pegawai di instansi ini telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya) dengan 41,5% responden menjawab sangat setuju dan 58,5% menjawab setuju mean pernyataan yang hanya mencapai 4,42 merupakan pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel disiplin kerja.

4. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai akan diukur melalui indikator Menurut Umar Mangkunegara (2013), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain indikator

kualitatif dan indikator kuantitatif. Adapun Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut

ini :

Tabel 4.5
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Kode	Pernyataan	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
Kuantitatif							
KNP1	Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan Proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari.	50,9	49,1	-	-	-	4,51
KNP2	Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu	43,4	54,7	1,9	-	-	4,42
KNP3	Jumlah kesalahan yang saya lakukan hampir tidak pernah, kecuali ada tugas yang baru pertama kali saya pekerjakan	45,3	52,8	1,9	-	-	4,43
KNP4	Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini tergolong banyak dan relative sulit, tapi saya yakin mampu menyelesaikannya dengan baik.	49,1	47,2	3,8	-	-	4,45
Kualitatif							
KNP5	Kualitas hasil pekerjaan senantiasa dalam kategori baik dan senantiasa mendapatkan apresiasi pimpinan	49,1	47,2	3,8	-	-	4,45
KNP6	Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan saya	37,7	62,3	-	-	-	4,38
KNP7	Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu.	47,2	52,8	-	-	-	4,47
KNP8	Kemampuan dan ketrampilan bekerja saya terbukti mampu menyelesaikan setiap permasalahan sehingga saya mendapat kenaikan pangkat dari pimpinan.	47,2	52,8	-	-	-	4,47
KNP9	Saya sangat senang hasil pekerjaan saya mendapat evaluasi dari pimpinan meskipun ada kritik. Hal ini membuat saya banyak belajar sehingga saya kini dapat mengevaluasi teman yang lainnya,	50,9	47,2	1,9	-	-	4,49
KNP10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.	56,6	41,5	1,9	-	-	4,55
KNP11	Budaya malu sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas apapun dikantor saat ini.	43,4	52,8	3,8	-	-	4,40
KNP12	Pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja	41,5	58,5	-	-	-	4,42
Mean Variabel						4,45	

Sumber : Interpretasi Hasil Analisis SPSS 25 (2019) Lampiran 3

Hasil analisis variabel kinerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan KNP10 (Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel kinerja dengan 56,6% respon menjawab sangat setuju, kemudian 41,5% menjawab setuju dan 1,9% menjawab netral, mean pernyataan yang mencapai 4,55 .

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KNP6 (Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan saya) dengan 37,7% responden menjawab sangat setuju dan 62,3% menjawab setuju mean pernyataan yang hanya mencapai 4,38 merupakan pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai.

C. Analisis Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara :

$$\begin{aligned} r - \text{tabel} &= \text{Jumlah Sampel} - 2 \\ &= 53 - 2 \\ &= 51 \text{ (pada taraf signifikansi } 0,05) \\ &= 0,276 \end{aligned}$$

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel 51 pada uji satu sisi adalah . Hasil Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	KO1	0,667	0,276	Valid
	KO2	0,468	0,276	Valid
	KO3	0,344	0,276	Valid
	KO4	0,607	0,276	Valid
	KO5	0,427	0,276	Valid
	KO6	0,437	0,276	Valid
	KO7	0,526	0,276	Valid
	KO8	0,570	0,276	Valid
	KO9	0,298	0,276	Valid
	KO10	0,307	0,276	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	LK1	0,644	0,276	Valid
	LK2	0,346	0,276	Valid
	LK3	0,413	0,276	Valid
	LK4	0,644	0,276	Valid
	LK5	0,346	0,276	Valid
	LK6	0,413	0,276	Valid
	LK7	0,502	0,276	Valid
	LK8	0,480	0,276	Valid
	LK 9	0,359	0,276	Valid
	LK10	0,265	0,276	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	DSL1	0,552	0,276	Valid
	DSL2	0,550	0,276	Valid
	DSL3	0,389	0,276	Valid
	DSL4	0,355	0,276	Valid
	DSL5	0,394	0,276	Valid
	DSL6	0,528	0,276	Valid
	DSL7	0,632	0,276	Valid
	DSL8	0,508	0,276	Valid
	DSL9	0,316	0,276	Valid
	DSL10	0,446	0,276	Valid
	DSL11	0,518	0,276	Valid
	DSL12	0,559	0,276	Valid
Kinerja (Y)	KNP1	0,440	0,276	Valid
	KNP2	0,584	0,276	Valid
	KNP3	0,525	0,276	Valid
	KNP4	0,375	0,276	Valid
	KNP5	0,370	0,276	Valid
	KNP6	0,510	0,276	Valid
	KNP7	0,561	0,276	Valid
	KNP8	0,398	0,276	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2019 (Lampiran 4)

KNP9	0,288	0,276	Valid
KNP10	0,477	0,276	Valid
KNP11	0,508	0,276	Valid
KNP12	0,587	0,276	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen menunjukkan kesemua item instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Suatu konstruks atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013). Pengujian reliabiitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kategori
Komitmen organisasi	0,671	Reliabel
Lingkungan kerja	0,641	Reliabel
Disiplin kerja	0,620	Reliabel
Kinerja	0,619	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 67,1 %, variabel lingkungan kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 64,1 %,

variabel Disiplin kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 62 % dan variabel Kinerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 61,9%,

Kesimpulannya adalah hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian mempunyai koefisien keadaan/alpha lebih besar dari 0,6 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktors*) dan nilai tolerance. Jika tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen organisasi	0,620	1,614	Non Multikol
Lingkungan kerja	0,309	3,234	Non Multikol
Disiplin kerja	0,325	3,078	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $> 0,10$, hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation faktor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka > 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,220	,121		1,824	,074
	Komitmen_Organisasi	-,061	,029	-,359	-2,079	,043
	Lingkungan_Kerja	-,010	,044	-,055	-,225	,823
	Disiplin_Kerja	,035	,041	,202	,846	,402

a. Dependent Variable: residual

Sumber : Hasil analisis data SPSS 29, 2019 (Lampiran 8)

Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel telah melebihi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkodesastisitas antar variabel independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Metode ini disebut juga uji *kolmogorov smirnov*, Ghozali (2013). Hasil penelitian dikategorikan berdistribusi normal jika nilai

signifikansi berada diatas 0,05. Hasil uji normalitas persamaan regresi pertama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel Penelitian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kategori
Komitmen Organisasi	0,225	Berdistribusi Normal
Lingkungan Kerja	0,121	Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja	0,200	Berdistribusi Normal
Kinerja	0,210	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian kesemua variabel $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat nilai *deviation from linearity* yang nilai signifikansinya semuanya berada diatas 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel Penelitian	<i>Deviation from Linearity (Sig)</i>	Kesimpulan
Komitmen organisasi → Kinerja	0,144	Linear Signifikan
Lingkungan kerja → Kinerja	0,798	Linear Signifikan
Disiplin kerja → Kinerja	0,489	Linear Signifikan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25 2019 (Lampiran 10)

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi sehingga nilai signifikansinya 0,05 jadi untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut ini :

$$Df = \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel independen}) - 1$$

$$Df = 53 - 4 - 1$$

$$Df = 48 \text{ pada taraf signifikansi } 0,05$$

$$t\text{-tabel} = 1,677$$

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,331	,220		-1,501	,140
	Komitmen_Organisasi	,150	,053	,151	2,806	,007
	Lingkungan_Kerja	,392	,080	,371	4,883	,000
	Disiplin_Kerja	,529	,075	,525	7,081	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 11)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara melihat t–hitung > t–tabel (1,677) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,150 kemudian nilai t–hitung sebesar 2,806 > t–tabel 1,677 dengan

tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,392 kemudian nilai t -hitung sebesar $4,883 > t$ -tabel 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,529 kemudian nilai t -hitung sebesar $7,081 > t$ -tabel 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal,

Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil regresi dari data yang diolah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,331	,220		-1,501	,140
	Komitmen_Organisasi	,150	,053	,151	2,806	,007
	Lingkungan_Kerja	,392	,080	,371	4,883	,000
	Disiplin_Kerja	,529	,075	,525	7,081	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,331 + 0,150X_1 + 0,392X_2 + 0,529X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka nilai konstanta sebesar -0,331 artinya apabila variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja

tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua nilainya akan turun sebesar 0,331.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,150, artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua mengalami kenaikan yang relatif sangat besar yaitu sebesar 0,150 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara komitmen organisasi dengan kinerja. Apabila komitmen organisasi diintensifkan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua akan meningkat.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,392 artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua mengalami kenaikan yang relatif sangat besar yaitu sebesar 0,392 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja. Apabila sikap lingkungan kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua akan meningkat.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,529 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua mengalami kenaikan yang relatif sangat besar yaitu sebesar 0,529 satuan. Koefisien bernilai

positif artinya ada hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja. Apabila disiplin kerja dilaksanakan secara optimal maka kinerja pegawai pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua akan meningkat.

Sedangkan koefisien e dalam persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja namun tidak diteliti dalam penelitian ini, variabel lain tersebut diprediksi misalnya kepuasan kerja, tekanan pekerjaan, beban kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

G. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja, nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,907	,071097361481688

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 10)

Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien Determinasi adalah sebesar 0,912. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh

variabel independen komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua adalah sebesar 91,2 %, sedangkan sisanya 8,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 955^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua sebesar 95,5 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua

Hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,150 kemudian nilai t -hitung sebesar $2,806 > t$ -tabel $1,677$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

Hasil penelitian ini sesuai dengan dukungan teori yang disampaikan para ahli seperti Siagian (2013), bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja

organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,150, artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua mengalami kenaikan yang relatif sangat besar yaitu sebesar 0,150 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara komitmen organisasi dengan kinerja. Apabila komitmen organisasi diintensifkan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua akan meningkat.

Secara empiris komitmen organisasi ternyata terbukti mampu mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai hasil penelitian Kusmawati (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hasil Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance* menemukan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Endang, *et. al.*

(2016) dengan judul “*The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT. Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*”, juga menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua

. Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,392 kemudian nilai t -hitung sebesar $4,883 > t$ -tabel 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,392 artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua mengalami kenaikan yang relatif sangat besar yaitu sebesar 0,392 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja. Apabila sikap lingkungan kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua akan meningkat.

Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua juga telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya, sehingga dapat memudahkan pelayanan kepada masyarakat dalam hal urusan di bidang kesehatan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya.

Oleh karena itu, instansi ini telah mengusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Beberapa literatur teori telah mendukung hasil penelitian ini seperti Nitisemito (1991: 192) ia mengungkapkan lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber sarandalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Selain itu Furtwengler (2001) menyatakan lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Demikian juga Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang

sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Secara empirikal hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian Silfina, (2014) dkk. dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang memiliki hubungan yang kuat. Selain itu penelitian Presilia (2012) menemukan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup pada sistem penerangan, kondisi kelembaban udara, suara bising/mengganggu, getaran - getaran, pemakaian bahan kimia dan zat – zat dalam proses produksi, warna di sekitar tempat kerja, pemakaian dari bahan dan zat kimia dan desain ruang kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun pengaruhnya tidak terlalu besar.

Demikian juga penelitian David (2015) menemukan bahwa hasil uji statistik lingkungan kerja seperti: suasana tempat bekerja yang menyenangkan, hubungan rekan kerja yang harmonis serta tersedianya fasilitas kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua

Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,529 kemudian nilai t -hitung sebesar $7,081 > t$ -tabel 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,529 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua mengalami kenaikan yang relatif sangat besar yaitu sebesar 0,529 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja. Apabila disiplin kerja dilaksanakan secara optimal maka kinerja pegawai pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua akan meningkat.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Disiplin, dinyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Adanya peraturan disiplin pegawai ini pada dasarnya bukanlah untuk membatasi ruang gerak para pegawai, tetapi semata – mata untuk memberikan rambu – rambu yang jelas bagi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dalam rangka mengatasi permasalahan disiplin kerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua melalui Badan Kepegawaian Kabupaten Deiyai telah mengeluarkan beberapa peraturan dan sanksi tegas serta kebijakan tentang disiplin organisasi bagi

pegawai di lingkup Pemda. Hal ini dikeluarkan dengan pertimbangan bahwa penurunan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ada dalam diri pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai, sehingga peraturan dan sanksi tegas dapat menjawab permasalahan di instansi ini.

Beberapa literature teori telah mendukung hasil penelitian ini seperti Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Selain itu Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Secara empirikal hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Nova (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Apalia (2017) dan Devy (2017).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dijelaskan oleh peneliti yang telah melalui tahapan analisis yakni :

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. *Continuance Commitment* berperan penting terhadap kinerja pegawai, Semakin lama pegawai bekerja pada instansinya, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini, Komitmen menjadikan pegawai memiliki keterikatan baik secara fisik maupun mental pada organisasinya, memiliki rasa bangga serta sulit untuk meninggalkan organisasinya sehingga mereka menunjukkan kinerja yang positif dan berkelanjutan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. kondisi lingkungan kerja yang mengutamakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja pegawai, kondisi ini mendukung pegawai untuk bekerja dengan pemikiran positif dan semangat yang tinggi karena mereka merasa menjadi aset yang penting yang senantiasa diperhatikan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi di Kabupaten Deiyai

Propinsi Papua. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan pegawai lebih terorganisir dan membawa pengaruh positif terhadap lingkungan dan juga rekan kerja, Kedisiplinan pegawai pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja pegawai.

B. Saran-Saran

Melalui hasil penelitian ini peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Memperkuat komitmen karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dua cara yaitu dengan mengurangi tuntutan kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan. Menentukan Prioritas yang bertujuan mengurangi tuntutan kerja karyawan dengan melakukan aktivitas yang berguna dan menunda atau menghilangkan aktivitas yang tidak berguna. Kontrol dapat meningkatkan Kemampuan Karyawan dimana memberikan karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka.
2. Dalam meningkatkan kinerja dari hal lingkungan kerja di kantor ini dapat dilakukan dengan memperhatikan Fasilitas kantor berupa ruangan kerja yang
3. nyaman dan kondusif untuk para pegawai bukan hanya sekedar tempat yang akan ditinggali selama 8 jam perhari oleh pegawai saja. Ruang kerja faktanya akan berdampak pada kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Bila ruangan kerja dibuat dengan asal-asalan misalnya saja pencahayaan yang gelap, tidak ada ventilasi, letak tempat

duduk yang terlalu berdempetan dll, itu malah akan membuat para pegawai menjadi cepat jenuh. Ruangan yang dibuat dengan senyaman mungkin juga bisa memberikan peluang para pegawai untuk berfikir lebih kreatif dan imajinatif. Beberapa perusahaan besar yang bertaraf internasional pun membuat ruanga kerja untuk para pegawai dengan mengutamakan indeks kesenangan pada pegawai.

4. Aturan pada karyawan tentunya akan menjadi pegangan bagi karyawan untuk melakukan aktivitas dalam kantor. Namun sayangnya, bila aturan terlalu berlebihan itu malah akan membuat pegawai menjadi merasa tertekan. Apalagi bila aturan tersebut berkaitan dengan pembatasan kretifitas. Pertimbangan pembuatan aturan yang tidak terlalu menekan pegawai berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Apalia, E. A, 2017. *Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County*. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 2 (3), 1- 18. (hal 41)
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media.
- David, Fred, R. 2011. *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Devy Dayang Septiasari, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri)*, Ejournal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (1): 93-106 ISSN 2355 - 5408, Ejournal. Adbisnis.Fisip-Unmul.Ac.Id © Copyright 2017. (hal 47)
- Duwi Priyatno, 2016. *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, MediaKom, Yogyakarta.
- David Harly Weol, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Dwi Agung Nugroho Arianto, 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia.
- Endang Eviline, Giri, Umar Nimran, Djahmur Hamid, Mochammad Al Musadieq, 2016. *The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*, International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS), Copyright © Pakistan Society of Business and Management Research.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 menit*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

- Ghozali, Imam., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. Melayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kusmawati Komalasari, 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung*. Repository Universitas Pasundan.
- Kwenin, Daisy Ofosuhene., Stephen Muathe., Robert Nzulwa. (2013). *The Influence of Employee Rewards, Human Resource Policies and Job Satisfaction on the Retention of Employees in Vodafone Ghana Limited*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online).
- Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. (hal 32)
- Mathis dan Jackson, RL 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penterjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Penerbit PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Muceke, Jane. (2012). *Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya*. *International Journal of Business and Sosial Science*. 3 (21). Pp: 297-302.
- Moeheriono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kpegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.
- Mardjuni, Sukmawati, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. II: Mei 2016, CV. Sah Media, Makassar.
- Nitisemito, A.S. (1991) *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia .
- Noe, R.A., et.al. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management 4th Edition*. Mc Graw-Hill, New York.
- Nuraida, Ida. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: PT Kanisius

- Presilia, 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus : PT. Megatama Plasindo)*, Jurnal Universitas Binus, Jakarta.
- Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal Dkk., 2013. *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi 1. Cetakan 1. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A., 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education, New Jersey.
- Said Miah, 2015. *Ekonomi Manajerial*, Cet.I: November 2015, CV. Sah Media, Makassar
- Saydam, Gouzali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Bandung.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Silfina Zuriani, Agus Hendrayady & Edy Akhyary, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang)*, Jurnal Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib, 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 5, No 4. p. 140 -153.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sumarno, Alim., 2012. *Penelitian Kausalitas Komparatif*, Elearning Unesa, Surabaya. (hal 57)
- Sutrisno, Edy., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Bumi Aksara, Jakarta
Siagian Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, Prof. Dr., 2015. *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*, Alfabeta, Bandung. (hal 56)

Yohanis Salutondok & Agus Supandi Soegoto, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Jurnal EMBA 849 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, PT Rajagrafindo Persada, Depok.

Zalim Musabah Bakhit Al Zefeiti, Noor Azmi Mohamad, 2017. *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*. International Review of Management and Marketing 2017, 7(2), 151-160.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Wilson, Bangun., 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Erlangga, Jakarta.

Zalim Musabah Bakhit Al Zefeiti, Noor Azmi Mohamad. (2017). *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*. International Review of Management and Marketing 2017, 7(2), 151-160.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.,
Bapak/ Ibu Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perizinan dan Koperasi
Kabupaten Deiyai Propinsi Papua
Di –
Tempat.

Dengan Hormat.

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister, maka saya bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut.

Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

ELISABETH PEKEI

KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

No. Responden :

1. Nama :

2. Jenis kelamin* : [] Pria [] Wanita

3. Umur :Tahun

4. Pendidikan Terakhir* :

5. Lama Bekerja* :

6. * Berilah tanda *Check list* (\checkmark) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda centang (\checkmark) pada kolom:
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Netral (N)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

NO.	Variabel Lingkungan Kerja	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
LK1	Penerangan Cahaya di dalam ruang kerja memadai dan tidak mengganggu					
LK2	Penerangan Cahaya cukup berpengaruh dalam penyelesaian tugas					
LK3	Kondisi udara di tempat kerja memenuhi standar dan ventilasi yang memadai					
LK4	Di sekitar ruangan terdapat taman yang membantu menyuplai oksigen					
LK5	Di ruangan kerja tidak ada suara bising yang mengganggu					
LK6	Tidak terdapat peralatan yang menyebabkan suara bising					
LK7	Ruang kerja perlu dilengkapi pendingin ruangan					
LK8	Ruang kerja tidak terdapat bau yang mengganggu indra penciuman					
LK 9	Ruang kerja dilengkapi dengan kamera pengawas					
LK10	Ruang kerja dilengkapi dengan pengamanan yang memadai					

VARIABEL DISIPLIN

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
DSL1	Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu					

DSL2	Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini					
DSL3	Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja					
DSL4	Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.					
DSL5	Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja					
DSL6	Pegawai di instansi ini telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya					
DSL7	Pegawai telah bekerja berdasarkan jam kerja					
DSL8	Setiap pegawai telah memahami setiap peraturan kerja kerja instansi					
DSL9	Hasil kerja pegawai telah memenuhi standar peraturan kerja					
DSL10	Menurut saya pegawai disini telah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja					
DSL11	Etika kerja sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat					
DSL12	Pegawai yang tidak beretika baik semestinya mendapatkan sanksi					

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KO1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
KO2	Permasalahan yang terjadi di organisasi ini merupakan masalah saya juga.					
KO3	Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya					
KO4	Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun.					
KO5	Saya merasa berat dan sedih apabila harus meninggalkan organisasi ini					
KO6	Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja					
KO7	Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini.					
KO8	Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini.					
KO9	Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan organisasi ini					
KO10	Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KNP1	Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan Proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari.					
KNP2	Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu					
KNP3	Jumlah kesalahan yang saya lakukan hamper tidak pernah, kecuali ada tugas yang baru pertama kali saya pekerjakan					
KNP4	Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini tergolong banyak dan relative sulit, tapi saya yakin mampu menyelesaikannya dengan baik.					
KNP5	Kualitas hasil pekerjaan senantiasa dalam kategori baik dan senantiasa mendapatkan apresiasi pimpinan					
KNP6	Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
KNP7	Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu.					
KNP8	Kemampuan dan ketrampilan bekerja saya terbukti mampu menyelesaikan setiap permasalahan sehingga saya mendapat kenaikan pangkat dari pimpinan.					
KNP9	Saya sangat senang hasil pekerjaan saya					

	mendapat evaluasi dari pimpinan meskipun ada kritik. Hal ini membuat saya banyak belajar sehingga saya kini dapat mengevaluasi teman yang lainnya,					
KNP10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.					
KNP11	Budaya malu sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas apapun dikantor saat ini.					
KNP12	Pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Responden

Sampel	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	Komitmen_Organisasi
1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,70
2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4,30
3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4,70
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4,50
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4,50
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,10
7	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4,60
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,90
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4,30

10	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4,70
11	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4,30
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
13	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4,50
14	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4,60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,90
16	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4,40
17	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4,40
18	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4,30
19	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,20
20	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4,60
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4,80
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,90
23	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4,60
24	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4,50
25	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4,30
26	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4,70
27	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4,50
28	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4,40
29	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4,60
30	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4,40
31	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,40
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4,80
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,90
34	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4,30
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4,80
36	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4,40
37	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4,60
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,90
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,10
40	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4,70
41	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,80
42	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,50
43	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4,40
44	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4,40
45	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4,70
46	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4,30
47	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4,30
48	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4,50
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4,00
50	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4,40

51	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4,20
52	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4,60
53	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4,40

Sampel	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	Lingkungan_Kerja
1	5	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4,30
2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,20
3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4,50
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4,30
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4,50
6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4,20
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,70
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4,80
9	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4,50
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,30
11	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4,30
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,90
13	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4,30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
15	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4,70
16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4,30
17	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4,40
18	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4,40
19	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4,20
20	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4,30
21	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4,60
22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4,70
23	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4,30
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,70
25	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4,60
26	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4,80
27	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4,50
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4,60
29	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4,40
30	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4,50
31	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4,50
32	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4,50

15	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4,67
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4,33
17	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4,25
18	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4,17
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
20	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4,25
21	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4,50
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4,83
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,25
24	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4,50
25	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4,42
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,92
27	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4,33
28	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4,75
29	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4,42
30	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4,42
31	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4,58
32	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4,50
33	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4,83
34	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4,42
35	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,67
36	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4,42
37	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4,33
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4,25
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4,75
41	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,75
42	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4,50
43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4,17
44	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4,42
45	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4,50
46	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4,42
47	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4,25
48	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,75
49	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4,67
50	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4,42
51	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4,33
52	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,17
53	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4,50

Sampel	KNP1	KNP2	KNP3	KNP4	KNP5	KNP6	KNP7	KNP8	KNP9	KNP10	KNP11	KNP12	Kinerja
1	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4,33
2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,25
3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4,50
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4,42
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4,42
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
7	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4,67
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,92
9	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4,50
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4,42
11	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4,42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,92
13	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4,42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
15	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4,67
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4,33
17	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4,25
18	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4,17
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
20	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4,25
21	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4,58
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4,83
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4,33
24	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4,58
25	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4,50
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4,75
27	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4,42
28	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4,58
29	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4,58
30	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4,42
31	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4,42
32	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4,42
33	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4,83
34	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4,42
35	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,58
36	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4,42
37	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4,33

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4,75
41	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,75
42	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,67
43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,17
44	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4,42
45	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4,33
46	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,25
47	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4,17
48	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,75
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,33
50	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4,33
51	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4,42
52	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,17
53	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4,42

Lampiran 3

Hasil Analisis Frekuensi

```

FREQUENCIES VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 KO9 KO10 LK1
LK2 LK3 LK4 LK5 LK6 LK7 LK8 LK9
LK10 DSL1 DSL2 DSL3 DSL4 DSL5 DSL6 DSL7 DSL8 DSL9 DSL10 DSL11
DSL12 KNP1 KNP2 KNP3 KNP4 KNP5 KNP6
KNP7 KNP8 KNP9 KNP10 KNP11 KNP12
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,57	4,47	4,53	4,51	4,42	4,58	4,38

Statistics

		KO8	KO9	KO10	LK1	LK2	LK3	LK4
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,55	4,62	4,58	4,43	4,45	4,45	4,43

Statistics

		LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	DSL1
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,45	4,45	4,38	4,47	4,47	4,49	4,51

Statistics

		DSL2	DSL3	DSL4	DSL5	DSL6	DSL7	DSL8
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,45	4,47	4,45	4,45	4,42	4,45	4,45

Statistics

		DSL9	DSL10	DSL11	DSL12	KNP1	KNP2	KNP3
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,45	4,57	4,43	4,43	4,51	4,42	4,43

Statistics

		KNP4	KNP5	KNP6	KNP7	KNP8	KNP9	KNP10
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,45	4,45	4,38	4,47	4,47	4,49	4,55

Statistics

		KNP11	KNP12
N	Valid	53	53
	Missing	0	0
Mean		4,40	4,42

Frequency Table

KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	23	43,4	43,4	43,4
	SANGAT SETUJU	30	56,6	56,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	28	52,8	52,8	52,8
	SANGAT SETUJU	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	25	47,2	47,2	47,2
	SANGAT SETUJU	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	26	49,1	49,1	49,1
	SANGAT SETUJU	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	3	5,7	5,7	5,7
	SETUJU	25	47,2	47,2	52,8
	SANGAT SETUJU	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	41,5	41,5	41,5
	SANGAT SETUJU	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KO7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	31	58,5	58,5	60,4
	SANGAT SETUJU	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KO8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	24	45,3	45,3	45,3
	SANGAT SETUJU	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KO9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	18	34,0	34,0	35,8
	SANGAT SETUJU	34	64,2	64,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KO10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	41,5	41,5	41,5
	SANGAT SETUJU	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	28	52,8	52,8	54,7
	SANGAT SETUJU	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	3,8	3,8	3,8
	SETUJU	25	47,2	47,2	50,9
	SANGAT SETUJU	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	3,8	3,8	3,8
	SETUJU	25	47,2	47,2	50,9
	SANGAT SETUJU	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	28	52,8	52,8	54,7
	SANGAT SETUJU	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	3,8	3,8	3,8
	SETUJU	25	47,2	47,2	50,9
	SANGAT SETUJU	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	



LK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	3,8	3,8	3,8
	SETUJU	25	47,2	47,2	50,9
	SANGAT SETUJU	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	33	62,3	62,3	62,3
	SANGAT SETUJU	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	28	52,8	52,8	52,8
	SANGAT SETUJU	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	28	52,8	52,8	52,8
	SANGAT SETUJU	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	25	47,2	47,2	49,1
	SANGAT SETUJU	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	26	49,1	49,1	49,1
	SANGAT SETUJU	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	27	50,9	50,9	52,8
	SANGAT SETUJU	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	28	52,8	52,8	52,8
	SANGAT SETUJU	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	3,8	3,8	3,8
	SETUJU	25	47,2	47,2	50,9
	SANGAT SETUJU	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	27	50,9	50,9	52,8
	SANGAT SETUJU	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL6

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

Valid	SETUJU	31	58,5	58,5	58,5
	SANGAT SETUJU	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	29	54,7	54,7	54,7
	SANGAT SETUJU	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	29	54,7	54,7	54,7
	SANGAT SETUJU	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	3,8	3,8	3,8
	SETUJU	25	47,2	47,2	50,9
	SANGAT SETUJU	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	21	39,6	39,6	41,5
	SANGAT SETUJU	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	30	56,6	56,6	56,6
	SANGAT SETUJU	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

DSL12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	28	52,8	52,8	54,7
	SANGAT SETUJU	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	26	49,1	49,1	49,1
	SANGAT SETUJU	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	29	54,7	54,7	56,6
	SANGAT SETUJU	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	28	52,8	52,8	54,7
	SANGAT SETUJU	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	3,8	3,8	3,8
	SETUJU	25	47,2	47,2	50,9
	SANGAT SETUJU	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	3,8	3,8	3,8
	SETUJU	25	47,2	47,2	50,9
	SANGAT SETUJU	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	33	62,3	62,3	62,3
	SANGAT SETUJU	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	28	52,8	52,8	52,8
	SANGAT SETUJU	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	28	52,8	52,8	52,8
	SANGAT SETUJU	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	25	47,2	47,2	49,1
	SANGAT SETUJU	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	1,9	1,9	1,9
	SETUJU	22	41,5	41,5	43,4
	SANGAT SETUJU	30	56,6	56,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	3,8	3,8	3,8
	SETUJU	28	52,8	52,8	56,6
	SANGAT SETUJU	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

KNP12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	31	58,5	58,5	58,5
	SANGAT SETUJU	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	



Lampiran 4

Hasil Uji Validitas

Correlations

[DataSet1] E:\PROYEK\DATA TES\ELISABET2.sav

Correlations

		Komitmen_Organisasi
KO1	Pearson Correlation	,667**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KO2	Pearson Correlation	,468**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KO3	Pearson Correlation	,344*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	53
KO4	Pearson Correlation	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KO5	Pearson Correlation	,427**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	53
KO6	Pearson Correlation	,437**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	53
KO7	Pearson Correlation	,526**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KO8	Pearson Correlation	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KO9	Pearson Correlation	,298*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	53
KO10	Pearson Correlation	,307
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	53
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=LK1 LK2 LK3 LK4 LK5 LK6 LK7 LK8 LK9 LK10
Lingkungan_Kerja

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```



Correlations

Correlations

		Lingkungan_Kerja
LK1	Pearson Correlation	,644**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53

LK2	Pearson Correlation	,346
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	53
LK3	Pearson Correlation	,413**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	53
LK4	Pearson Correlation	,644**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
LK5	Pearson Correlation	,346
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	53
LK6	Pearson Correlation	,413**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	53
LK7	Pearson Correlation	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
LK8	Pearson Correlation	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
LK9	Pearson Correlation	,359*
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	53
LK10	Pearson Correlation	,265
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	53
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=DSL1 DSL2 DSL3 DSL4 DSL5 DSL6 DSL7 DSL8 DSL9 DSL10
DSL11 DSL12 Disiplin_Kerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		Disiplin_Kerja
DSL1	Pearson Correlation	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
DSL2	Pearson Correlation	,550**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
DSL3	Pearson Correlation	,389**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	53
DSL4	Pearson Correlation	,355
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	53
DSL5	Pearson Correlation	,394*
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	53
DSL6	Pearson Correlation	,528**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
DSL7	Pearson Correlation	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
DSL8	Pearson Correlation	,508**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
DSL9	Pearson Correlation	,316
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	53
DSL10	Pearson Correlation	,446**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	53
DSL11	Pearson Correlation	,518**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
DSL12	Pearson Correlation	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KNP1 KNP2 KNP3 KNP4 KNP5 KNP6 KNP7 KNP8 KNP9 KNP10
KNP11 KNP12 Kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Correlations		Kinerja
KNP1	Pearson Correlation	,440**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	53
KNP2	Pearson Correlation	,584**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KNP3	Pearson Correlation	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KNP4	Pearson Correlation	,375
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	53
KNP5	Pearson Correlation	,370
	Sig. (2-tailed)	,050
	N	53
KNP6	Pearson Correlation	,510**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KNP7	Pearson Correlation	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KNP8	Pearson Correlation	,398**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	53
KNP9	Pearson Correlation	,288*
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	53
KNP10	Pearson Correlation	,477**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KNP11	Pearson Correlation	,508**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
KNP12	Pearson Correlation	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	53
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

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

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

Lampiran 5

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 KO9 KO10  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,671	10

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=LK1 LK2 LK3 LK4 LK5 LK6 LK7 LK8 LK9 LK10  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,641	10

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=DSL1 DSL2 DSL3 DSL4 DSL5 DSL6 DSL7 DSL8 DSL9 DSL10  
  DSL11 DSL12  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

,620	12
------	----

RELIABILITY

/VARIABLES=KNP1 KNP2 KNP3 KNP4 KNP5 KNP6 KNP7 KNP8 KNP9 KNP10
KNP11 KNP12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Reliability
Scale: ALL VARIABLES**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,619	12

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Komitmen_Organisasi Lingkungan_Kerja Disiplin_Kerja
Kinerja

/MISSING ANALYSIS.

BOSOWA



Lampiran 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Regression

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,331	,220		-1,501	,140
	Komitmen_Organisasi	,150	,053	,151	2,806	,007
	Lingkungan_Kerja	,392	,080	,371	4,883	,000
	Disiplin_Kerja	,529	,075	,525	7,081	,000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen_Organisasi	,620	1,614
	Lingkungan_Kerja	,309	3,234
	Disiplin_Kerja	,325	3,078

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,220	,121	1,824	,074
	Komitmen_Organisasi	-,061	,029	-,359	,043
	Lingkungan_Kerja	-,010	,044	-,055	,823
	Disiplin_Kerja	,035	,041	,202	,402

a. Dependent Variable: residual

Lampiran 9

Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen_Organisasi	Lingkungan_Kerja	Disiplin_Kerja
N		53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,520754716981	4,449056603773	4,462264150943
		133	586	395
	Std. Deviation	,2348145672374	,2206830667839	,2314519144693
Most Extreme Differences	Absolute	,130	,165	,182
	Positive	,130	,165	,182
	Negative	-,079	-,099	-,082
Test Statistic		,130	,165	,182
Asymp. Sig. (2-tailed)		,225 ^c	,121 ^c	,200 ^c

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,452830188679243
	Std. Deviation	,233144058971121
Most Extreme Differences	Absolute	,184
	Positive	,184
	Negative	-,080
Test Statistic		,184
Asymp. Sig. (2-tailed)		,210 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 10

Hasil Uji Linearitas

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER Komitmen_Organisasi Lingkungan_Kerja
  Disiplin_Kerja.
```

```
MEANS TABLES=Kinerja BY Komitmen_Organisasi Lingkungan_Kerja
  Disiplin_Kerja
  /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
  /STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Kinerja * Komitmen_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	1,774	10
Komitmen_Organisasi		Linearity	1,284	1

	Deviation from Linearity	,490	9
	Within Groups	1,053	42
	Total	2,827	52

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	,177	7,079
		Linearity	1,284	51,229
		Deviation from Linearity	,054	2,174
	Within Groups		,025	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,144
	Within Groups		
	Total		

Kinerja * Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	2,295	9
		Linearity	2,239	1
		Deviation from Linearity	,056	8
	Within Groups		,532	43
	Total		2,827	52

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	,255	20,616
		Linearity	2,239	181,000
		Deviation from Linearity	,007	,568
	Within Groups		,012	

Total		
-------	--	--

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,798
Within Groups			
Total			

Kinerja * Disiplin_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	2,460	12
		Linearity	2,363	1
		Deviation from Linearity	,098	11
Within Groups			,366	40
Total			2,827	52

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	,205	22,386
		Linearity	2,363	257,967
		Deviation from Linearity	,009	,969
Within Groups			,009	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,489

Within Groups

Total

Lampiran 11

Hasil Analisis Regresi, Uji t, Koefisien Determinasi

```
REGRESSION  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT Kinerja  
  /METHOD=ENTER Komitmen_Organisasi Lingkungan_Kerja  
  Disiplin_Kerja  
  /SAVE RESID.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	
		Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,907	,071097361481688

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,579	3	,860	170,057	,000 ^b
	Residual	,248	49	,005		
	Total	2,827	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,331	,220		-1,501	,140
	Komitmen_Organisasi	,150	,053	,151	2,806	,007
	Lingkungan_Kerja	,392	,080	,371	4,883	,000
	Disiplin_Kerja	,529	,075	,525	7,081	,000

a. Dependent Variable: Kinerja