



**ANALISIS LINGKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

**EVI JAYANTI**  
NPM 1615310020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : EVI JAYANTI  
NPM : 1615310020  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN ORGANISASI DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI RADIO REPUBLIK  
INDONESIA (RRI) MEDAN.

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

MEDAN, Oktober 2020

**DEKAN**

**UNPAB**  
INDONESIA

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO SE., MM)

**PEMBIMBING I**

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

**PEMBIMBING II**

(SRI RAHA YU, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : EVI JAYANTI  
NPM : 1615310020  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN ORGANISASI DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA RADIO  
REPUBLIK INDONESIA (RRI) MEDAN.

Medan, 2020



**KETUA**  
(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

**ANGGOTA I**

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

**ANGGOTA II**

(SRI RAHAYU, SE., MM)

**ANGGOTA III**

(RIZAL AHMAD SE.M.Si)

**ANGGOTA IV**

(EMI WAKHYUNI SE.M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Evi Jayanti  
Npm : 1615310020  
Fakultas/Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Organisasi dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Radio Republik Indonesia  
(RRI) Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar.

Oktober 2020  
  
Evi Jayanti

METERAI  
TEMPEL  
6000  
Rp 6000  
10DAHF762689279

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Evi Jayanti  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Putri, 19 Oktober 1998  
NPM : 1615310020  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat: : Dusun II Bukit Rejo, Desa Sebertung,  
Kecamatan Sirapit, Kabupaten Langkat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2020  
Pernyataan  
  
0246BAHF782883299  
**6000**  
EMAS  
Evi Jayanti



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fax. 061-49807790-800 / 061-498000

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUMANIA	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PEDAGOGIK	(TERAKREDITASI)

**PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: N. SARDI
Tempat/Tgl. Lahir	: TANJANG PEGAYAN / 19 Oktober 1988
Alamat Asal (keluarga)	: 141219200
Program Studi	: Manajemen
Kampus/Kota	: Manampari (SB)
Jumlah Kredit yang telah dibayar	: 120 SKS, 16 L.A.P
Nomor Rp.	: 06227700000

Demikian ini mengajukan judul sebagai berikut, untuk selanjutnya sebagai:

No.	Judul
1.	Analisa Pengaruh Organisasi dan Sistem Informasi terhadap Kinerja pegawai di PTB Medan

Catatan: \*Tidak Ada Biaya Pendaftaran Tesi

Tanda Tangan (SARDI)

  
N. SARDI, N.S., S.Pd., P.S.D.

Medan, 19 Oktober 2019

  
N. SARDI

Tanggal: \_\_\_\_\_  
Dibuat oleh:  
Dosen Pembimbing I:  
  
Dr. Syarif Huda, M.Pd., Ph.D.  
Dibuat oleh:  
Dosen Pembimbing II:  
  
N. SARDI, S.Pd., P.S.D.

Tanggal: 19/10/2019  
Dibuat oleh:  
Dosen Pembimbing I:  
  
N. SARDI, S.Pd., P.S.D.  
Dibuat oleh:  
Dosen Pembimbing II:  
  
N. SARDI, S.Pd., P.S.D.

No. Bukti: PA-LP/BA-0-02	Revisi: 0	Tgl: 01/11/2019
--------------------------	-----------	-----------------

Sumber dokumen: <http://repositori.upb.ac.id>

Ditara pada: Sabtu, 19 Oktober 2019 11:25:46



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nasrudin Setiawan, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Sri Ranarju, SE, MM  
 Nama Mahasiswa : EVI JAYANTI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310020  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Lingkungan Operasional dan Kinerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/1/2020	Bab I Identifikasi Masalah Tujuan Penelitian	HP	diperbaiki
21/1/2020	Bab II Definisi Operasional	HP	~
28/1/2020	Bab III K. konseptual	HP	~
30/1/2020	see sempro	HP	

Dopig I

Nasrudin Setiawan, SE, MM

Medan, 17 Januari 2020  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4.5 Tel. (061) 7455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email : urpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas  
 Fakultas  
 Dosen Pembimbing I  
 Dosen Pembimbing II  
 Nama Mahasiswa  
 Jurusan/Program Studi  
 Nomor Pokok Mahasiswa  
 Jenjang Pendidikan  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi

Universitas Pembangunan Panca Budi

SOSIAL SAINS

Nasrudin Salsalam, SE, MM

Sri Rahayu, SE, MM

EVI JAYANTI

Manajemen

1815310020

S1

Analisis Lingkungan organisasi dan komitmen organisasi Terhadap kinerja di RRI Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3/02/2020	- Perbaiki penulisan Servis Bgn Petunjuk		
3/02/2020	- Ace Sempro		

Dopins II

SRI RAHAYU, SE, MM

Medan, 17 Januari 2020

Diketahui/Ditetapkan oleh Dekan,

Dr. Surya M. S. M. Hum





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EVI JAYANTI  
NPM : 1615310020  
Program Studi : Manajemen  
Jurusan : Strata Satu  
Pendidikan :  
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM  
Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Juni 2020	bimbingan 1,2,3	Revisi	
19 Juni 2020	Acc untuk seminar proposal dan lanjut ke doping 2	Disetujui	
19 Juni 2020	Bimbingan utk bab 1-5	Revisi	
19 Juni 2020	Bimbingan utk bab 1-5	Revisi	
19 Juni 2020	acc utk lanjut ke sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 04 November 2020  
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telep. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

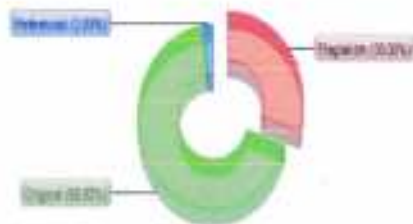
Nama Mahasiswa : EVI JAYANTI  
NIM : 1615310020  
Program Studi : Manajemen  
Jurang : Strata Satu  
Tingkat Pendidikan :  
Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM  
Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Juni 2020	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
03 November 2020	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 November 2020  
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



### SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
  
Cahyo Pramono, SE.,MM

Ace Jilid 1st.

2/11 '20

NSI



**ANALISIS LINGKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**EVI JAYANTI**

NPM 1615310020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

Acc  
2/11-20  
LUX  
SR



**ANALISIS LINGKUNGAN ORGANISASI  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**EVI JAYANTI**

NPM 1615310020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**2020**



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2317/PERP/BP/2020**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : EVI JAYANTI  
N.P.M. : 1615310020  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 01 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 01 Juli 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

Muhammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

## ABSTRAK

---

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Instansi Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan yang berjumlah 78 orang pegawai. Sampel penelitian yang diambil menggunakan Teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2019 sampai bulan Februari 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. Uji t menunjukkan lingkungan organisasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,936 dan signifikan sebesar 0,004, komitmen organisasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,055 dan signifikan sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 103.885 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel lingkungan organisas dan yang terakhir adalah komitmen organisasi. Hasil uji determinasi menunjukkan 72,8% kinerja pegawai Radio Republik Indonesia Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari lingkungan organisasi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya dari faktor lain.

**Kata Kunci : Lingkungan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai**



## **ABSTRAK**

---

*This research was conducted to determine the effect of the organizational environment, and organizational commitment to the performance of the employees of the Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. The population in this study were all Radio Republic of Indonesia (RRI) Medan employees, amounting to 78 employees. Research samples taken using saturated sampling technique where the entire population is used as a sample. This research was conducted from November 2019 to February 2020. This study used quantitative data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression model. The results showed that the organizational environment and commitment had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of Radio Republik Indonesia (RRI) Medan employees. The t test showed that the organizational environment had a tcount of 2.936 and a significance of 0.004, the organizational commitment had a tcount of 4.055 and a significance of 0,000. The F test shows the fcount value obtained at 103,885 and significant at 0,000. The most dominant variable affecting employee performance is the organizational environment variable and the last is organizational commitment. Determination test results show 72.8% of the performance of Radio Republik Indonesia Medan employees can be explained and obtained from the organizational environment and organizational commitment while the rest from other factors.*

**Keywords: Organizational Environment, Organizational Commitment and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt, karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini, yang disusun gunanya sebagai untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah **“ANALISIS LINGKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) MEDAN”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE.,M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE ., MM selaku Pembimbing I penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi penulis ini.

5. Ibu Sri Rahayu, SE., MM selaku pembimbing II penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi penulis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama di bangku perkuliahan.
7. Kedua Orang Tua, Ayahanda Turmudi dan Ibunda Sriani tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
8. Kepada seluruh keluarga tercinta yaitu Pur Wati, Trio Syahputra, Joko Priono, dan Muhammad Saroja. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada seluruh pegawai Kantor RRI (Radio Republik Indonesia) Medan Sumatera Utara. Yang telah membimbing dan membantu penulis selama melakukan kegiatan penelitian skripsi tersebut.
10. Kepada seluruh teman – teman grub wisuda yaitu, Devi, Mak Ecii, Nono, Ciway, Putri, Annisa, Ganda, Ucuf, Azis. Eco, Nicky dan Nyol yang sudah saling membantu dan menyemangati dalam melakukan pengerjaan skripsi ini.
11. Kepada teman – teman grub kos buk lina ( Yola, Irma, Debby Geboy, dan Ciway ) Terimakasih sudah menyemangati dan membantu dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Dan kepada seluruh pihak yang terkait yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga pada saat menyusun skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, Oktober 2020

Evi Jayanti  
1615310020

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<i>HALAMAN PENGESAHAN</i> .....	ii
<i>HALAMAN PERSETUJUAN</i> .....	iii
<i>HALAMAN PERNYATAAN</i> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	9
1. Batasan Masalah .....	9
2. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penulisan .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori .....	14
1) Kinerja .....	14
a. Pengertian Kinerja .....	15
b. Indikator Kinerja .....	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
d. Penilaian Kinerja .....	19
e. Metode Penilaian Kinerja .....	20
f. Tujuan Penilaian Kinerja .....	22
g. Manfaat Penilaian Kinerja .....	22
2) Lingkungan Organisasi .....	23
a. Pengertian Lingkungan Organisasi .....	23
b. Jenis - jenis Lingkungan Organisasi .....	24
c. Faktor -faktor mempengaruhi Lingkungan Organisasi .....	25
d. Indikator Lingkungan Organisasi .....	28
e. Manfaat Lingkungan Organisasi .....	29
3) Komitmen .....	30
a. Pengertian Komitmen Organisasi .....	30
b. Faktor -faktor Komitmen Organisasi .....	31
c. Indikator Komitmen Organisasi .....	32
d. Ciri - ciri Komitmen Organisasi .....	33
e. Cara meningkatkan Komitmen Organisasi .....	34

B. Penelitian Sebelumnya .....	35
C. Kerangka Konseptual .....	37
1. Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja.....	38
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	38
3. Pengaruh Lingkungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	39
D. Hipotesis .....	40

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
a. Lokasi Penelitian .....	41
b. Waktu Penelitian .....	41
C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data .....	42
1. Populasi .....	42
2. Sampel .....	43
3. Jenis Data .....	45
4. Sumber Data .....	45
D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	45
1. Variabel Penelitian .....	45
2. Definisi Operasional.....	46
E. Skala Pengukuran Variabel .....	47
F. Teknik Pengumpulan Data .....	48
1. Metode Angket/ Kuesioner .....	48
2. Wawancara.....	49
3. Dokumentasi.....	49
G. Teknik Analisis Data .....	49
1. Uji Kualitas Data .....	49
a. Uji Validitas .....	49
b. Uji Reliabilitas.....	50
2. Uji Asumsi Klasik .....	51
a. Uji Normalitas .....	52
b. Uji Multikolinieritas .....	53
c. Uji Heterokedastisitas.....	54
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	55
4. Uji Hipotesis.....	55
a. Uji Parsial .....	55
b. Uji Simultan .....	57
5. Koefisien Determinasi.....	58

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	60
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	60
a. Sejarah Singkat Radio Republik Indonesia Medan .....	60
b. Visi dan Misi Radio Republik Indonesia Medan.....	63
c. Struktur Organisasi.....	65
d. Uraian Tugas dan Wewenang Radio Republik Indonesia Medan.....	66

2.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	77
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	78
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	79
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	79
3.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	79
a.	Variabel Lingkungan Organisasi (X1).....	80
b.	Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	84
c.	Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	87
4.	Pengujian Validitas dan Reabilitas .....	94
a.	Pengujian Validitas.....	94
b.	Pengujian Reliabilitas.....	96
5.	Pengujian Asumsi Klasik .....	98
a.	Uji Normalitas Data .....	99
b.	Uji Multikolinieritas .....	100
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	101
6.	Regresi Linear Berganda .....	101
7.	Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	102
a.	Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	102
b.	Uji Signifikan Simultan (Uji f) .....	104
c.	Koefisien determinasi .....	104
B.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	105
1.	Pengaruh Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ..	105
2.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai....	106
3.	Pengaruh Lingkungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	106
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
A.	KESIMPULAN .....	108
B.	SARAN .....	109
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Organisasi .....	7
1.2 Hasil Pra SURvei Mengenai Komitmen Organisasi .....	7
1.3 Hasil Pra Survei mengenai Kinerja Pegawai .....	8
2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya .....	35
3.1 Skedul Proses Penelitian .....	42
3.2 Jumlah Sampel Penelitian .....	44
3.3 Operasional Variabel.....	46
3.4 Instrumen Skala Likert.....	48
3.5 Pedoman Memberikan Interpretasi Korelasi .....	59
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	78
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	79
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	79
4.5 Pertanyaan X <sub>1</sub> .1 .....	80
4.6 Pertanyaan X <sub>1</sub> .2 .....	81
4.7 Pertanyaan X <sub>1</sub> .3 .....	81
4.8 Pertanyaan X <sub>1</sub> .4 .....	82
4.9 Pertanyaan X <sub>1</sub> .5 .....	82
4.10 Pertanyaan X <sub>1</sub> .6 .....	83
4.11 Pertanyaan X <sub>1</sub> .7 .....	83
4.12 Pertanyaan X <sub>1</sub> .8 .....	84
4.13 Pertanyaan X <sub>2</sub> .1 .....	84
4.14 Pertanyaan X <sub>2</sub> .2 .....	85
4.15 Pertanyaan X <sub>2</sub> .3 .....	85
4.16 Pertanyaan X <sub>2</sub> .4 .....	86
4.17 Pertanyaan X <sub>2</sub> .5 .....	86
4.18 Pertanyaan X <sub>2</sub> .6 .....	87
4.19 Pertanyaan Y.1 .....	87
4.20 Pertanyaan Y.2 .....	88
4.21 Pertanyaan Y.3 .....	88
4.22 Pertanyaan Y.4 .....	89
4.23 Pertanyaan Y.5 .....	89
4.24 Pertanyaan Y.6 .....	90
4.25 Pertanyaan Y.7 .....	90
4.26 Pertanyaan Y.8 .....	91
4.27 Pertanyaan Y.9 .....	91
4.28 Pertanyaan Y.10 .....	92
4.29 Pertanyaan Y.11 .....	92
4.30 Pertanyaan Y.12 .....	93
4.31 Pertanyaan Y.13 .....	93
4.32 Pertanyaan Y.14 .....	94
4.33 Uji Validitas X <sub>1</sub> .....	94
4.34 Uji Validitas X <sub>2</sub> .....	95
4.35 Uji Validitas Y .....	96



4.36 Uji Reliabilitas $X_1$ .....	97
4.37 Uji Reliabilitas $X_2$ .....	97
4.38 Uji Reliabilitas Y .....	97
4.39 Uji Normalitas <i>One sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	99
4.40 Uji Multikolinieritas .....	100
4.41 Uji Regresi Linier Berganda .....	102
4.42 Uji Parsial (t) .....	103
4.43 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	104
4.44 Koefisien Determinasi .....	104

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual .....	40
4.1 Struktur Organisasi Radio Republik Indonesia Medan.....	65
4.2 Histogram Uji Normalitas.....	98
4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	98
4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	101

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan di sebuah Radio Republik Indonesia (RRI). Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai sumber daya potensi untuk dapat dikembangkan secara terus-menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, namun tanpa sumber daya manusia yang mendukung secara kualitas maka Radio Republik Indonesia (RRI) tidak akan berjalan dengan maksimal mungkin, walaupun aktivitas organisasi ini memiliki modal dan perubahan teknologi yang sudah modern, sebab bagaimana pun kemajuan teknologi yang sangat canggih ini tanpa adanya tunjangan oleh manusia sebagai sumber daya manusia, tujuan sebuah organisasi tidak akan tercapai.

Organisasi adalah suatu kegiatan dimana manusia yang di dalam instansi bekerja secara bersama-sama. Sejalan dengan itu, organisasi di katakan sebagai suatu koordinasi nasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian suatu tugas pekerjaan dan fungsi beserta tanggung jawab masing-masing dari setiap pegawai.

Organisasi memiliki tujuan tersendiri agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif. Sehingga karyawan

tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja, apabila hal ini terjadi dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

Untuk mencapainya suatu tujuannya suatu organisasi harus mempunyai para karyawan yang memiliki kualitas yang sesuai, kualitas yang artinya mutu dari suatu hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat dimanfaatkan sesuai dengan bidang masing-masing. Hal ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia yang merupakan aparatur Negara, pegawai Negeri sipil yang berfungsi sebagai motor penggerak jalannya suatu pemerintahan yang profesional, efektif dan efisien. Sehingga menjadikan suatu negara yang mempunyai suatu pemerintahan yang kuat dan menjadikan suatu bangsa yang memiliki kemandirian dan membangun lebih maju.

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah salah satunya radio yang menyandang nama Negara yang siarannya ditunjukkan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independent, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, control sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Tugas LPP RRI dalam melayani seluruh lapisan masyarakat di seluruh wilayah NKRI tidak bisa dilayani dengan satu program saja, oleh karena itu RRI menyelenggarakan siaran dengan 4 program antara lain :

1. Pro 1 : Pusat siaran pemberdayaan masyarakat.
2. Pro 2 : Pusat siaran kreativitas anak muda.

3. Pro 3 : pusat siaran jaringan berita nasional dan kantor berita radio.
4. Pro 4 : pusat siaran budaya dan Pendidikan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di dalam organisasi menuntut kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Jika suatu karyawan dapat menjalankan tugas seperti beban kerja yang telah diberikan maka karyawan tersebut, memiliki kinerja yang baik dan optimal. Kinerja optimal merupakan suatu harapan yang bernilai diperusahaan, karena pada akhirnya kinerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dengan mencapainya suatu tujuan kinerja yang maksimal di organisasi. Karena pada umumnya kinerja adalah hasil kerja karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sudah di diberikan kepadanya. Seperti yang di kemukakan oleh Kasmir (2016:193) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, rancangan kerja, kepribadian, karakter, gaya pemimpin, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan organisasi, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Kemudian di jelaskan oleh Menurut Wibowo (2014:7) kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja memiliki makna yang luas tidak hanya hasil kerja, tetapi mencakup dari proses suatu pekerjaan karyawan secara berlangsung untuk mencapai efisien dan efektif.

suatu perusahaan atau seberapa baiknya perusahaan untuk mencapai suatu tujuannya. Berdasarkan dari pernyataan diatas, dapat dimengerti bahwa kinerja sangat berkaitan dengan prestasi kerja maupun kualitas hasil kerja karyawan. Dengan memberikan pekerjaan yang banyak dapat diselesaikan oleh karyawan. Adanya prestasi dan kualitas hasil kerja yang diberikan maka akan semakin banyak pekerjaan yang membuai hasil dari pekerjaannya maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Lingkungan organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan organisasi maka akan sulit memiliki kinerja yang berkualitas. Meskipun lingkungan organisasi tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses pekerjaan. Seharusnya lingkungan organisasi dapat menyediakan di dalam organisasi yang nyaman dalam bekerja, akan mampu memberikan kepuasan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya apabila lingkungan organisasi yang tidak memadai maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Purnomo (2014:8) menerangkan bahwa lingkungan organisasi merupakan segala sesuatu yang ada didalam peran pekerjaan dan dapat mempengaruhi diri seorang pekerja, dan dapat pula mempengaruhi segala tugas-tugas yang telah diberikan kepada pekerja.

Terkait dengan variable komitmen organisasi juga termasuk faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan membuat perjanjian (keterkaitan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam

tindakan/perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa, demi memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi tersebut.

Seorang pimpinan juga akan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satunya menanamkan system komitmen, dimana komitmen adalah salah satu kemampuan atau kemauan untuk menyatukan perilaku pribadi dengan kebutuhan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini di defenisikan menurut Suparyadi (2015:451) komitmen organisasi memberitahukan bahwa komitmen organisasi ialah suatu rencana yang sangat kuat untuk menjadikan anggotanya dalam sebuah kelompok, suatu keinginan dalam usaha yang tinggi, dan serta memiliki keyakinan terkhusus, dan dalam suatu tertentu pasti penerimaan terhadap nilai-nilai dan terbentuknya sebuah tujuan organisasi.

Sebuah Instansi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan merupakan Lembaga Pemerintahan yang mempunyai tugas Pemerintahan di bidang penyiaran informasi ada beberapa kendala yang terjadi salah satu kendala tersebut adalah Kinerja pegawai.

Menurunnya kinerja pegawai di RRI( Radio Republik Indonesia) disebabkan karena lingkungan organisasi yang kurang nyaman untuk bekerja. Melihat sisi positif dari lingkungan organisasi, disebabkan adanya daya adaptasi yang kurang optimal dan masih kurang efektif, apabila dilihat dari beberapa hal. Penulis melihat masih ada beberapa kendala yang masih kurang yaitu dalam penerangan cahaya seperti cahaya buatan berupa lampu, kurangnya penerangan di dalam ruangan kerja dapat membuat suasana kerja kurang stabil dan kurang nyaman. penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran

kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawainya. sehingga aktivitas yang dilakukan dapat memperlambat proses kerja, sehingga akan mengurangi kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut membuat pegawai merasa tidak nyaman sehingga berdampak dalam menurunnya kinerja pegawai.

Beberapa hasil observasi menunjukkan bahwa kendala lain yang juga dihadapi yaitu komitmen organisasi, seharusnya seorang pegawai bersedia melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Hal hal tersebut dilakukan karena karyawan merasa sudah menjadi bagian dari instansi dan merasa bangga terhadap pihak instansi. Pegawai yang mempunyai komitmen affective yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di instansi tersebut.

Pada kenyataannya ada beberapa mengenai komitmen seseorang pegawai masih ada yang sering melanggar peraturan yang ada di kantor. Seperti sering membolos pada saat jam kerja, masih ada juga Sebagian karyawan mencari lompatan pekerjaan sedangkan pekerjaan yang utama masih sering terbengkalai, disini masih kurangnya sikap kesetiaan karyawan terhadap instansi. jika hal ini sering dilakukan terus-menerus tentunya tidak bisa mempertahankan komitmen terhadap instansi, tentu nya jika komitmen menurun justru kinerja juga akan menurun.



Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan organisais Kanto RRI

Medan pada table 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Organisasi Kantor RRI Medan**

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya merasa suasana kerja di RRI menyenangkan dan nyaman.	36	46,16	42	53,84	78	100
2	Tim kerja saya selalu aktif dalam mengerjakan tugas dan mampu bekerja sama dengan baik	38	48,71	40	51,29	78	100

*Sumber diolah penulis 2020*

Berdasarkan table 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan lingkungan kantor RRI Medan dimana dimensi pada suasana lingkungan organisais yaitu suasana kerja di dalam suatu perusahaan kurang menyenangkan dan kurang nyaman, dimensi hubungan rekan kerja yaitu tim kerja yang kurang aktif dalam melakukan pekerjaan bersama.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah komitmen organisais pada RRI Medan pada table 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Organisasi Kantor RRI Medan**

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya akan melakukan pertimbangan untuk tetap bertahan diperusahaan ini ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.	37	47,43	41	52,57	78	100
2	Saya dapat bertanggung jawab dalam melakukan tugas kantor	35	44,88	43	55,12	78	100

*Sumber diolah penulis 2020*

Berdasarkan table 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan komitmen kantor RRI Medan dimana pada variabel komitmen kurang diminati para pegawai dalam melakukan pertimbangan untuk tetap bertahan diperusahaan ini ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik dan pada dimensi bertanggung jawab dalam melakukan tugas kantor belum sesuai dengan peraturan kantor.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja pegawai pada RRI Medan pada table 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Kantor RRI Medan**

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya akan melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu	31	39,75	47	60,25	78	100
2	Atasan saya memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap saya.	32	41,02	46	58,98	78	100

*Sumber diolah penulis 2020*

Berdasarkan table 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja kantor RRI Medan dimana dimensi pada suasana kinerja kurang diminati para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, dan pada dimensi karyawan tidak memiliki inisiatif dalam penilaian yang sangat tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah “**Analisis Lingkungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor RRI Medan.**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian agar dapat dilaksanakan sebaik-baiknya, maka peneliti haruslah merumuskan masalahnya dengan jelas, guna mempermudah menginterpretasikan data dan fakta yang diperlukan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Suasana diruang kerja seperti penerangan cahaya lampu yang terbatas dapat mengganggu aktifitas dalam proses pekerjaan para pegawai.
- b. Terdapat beberapa pegawai yang belum mampu meningkatkan loyalitas instansi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- c. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang sudah terpaparkan diatas di kelola dari sebuah gambar dimensi permasalahan yang begitu luas dilingkungan organisasi. Namun, menyadari bahwa masih ada keterbatasan yang dilakukan. Seperti waktu dan skill, maka dari itu penulis memandang beberapa penting

nya untuk memberikan sebuah batasan masalah secara tepat, akurat dan lebih terfokus.

Selanjutnya salah satu yang terjadi di dalam objek penelitian di batasi hanya pada masalah lingkungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan .

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah di tetapkan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini di ajukan dengan beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor RRI (Radio Republik Indonesia) Medan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor RRI (Radio Republik Indonesia) Medan?
3. Apakah lingkungan organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor RRI (Radio Republik Indonesia ) Medan.

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui lebih jelas dan menganalisis pengaruh lingkungan organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
- b. Untuk mengetahui lebih jelas dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di RRI (Radio Republik Indonesia ) Medan.
- c. Untuk mengetahui lebih jelas dan menganalisis pengaruh lingkungan organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di RRI ( Radio Republik Indonesia) Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam masalah lingkungan organisasi dan komitmen organisasi, dalam melakukan suatu program pengembangan prestasi, kemampuan dan kinerja pegawai di perusahaan.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan untuk penulis dan memperluas sebuah kajian dalam penelitian di prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- c. Penelitian ini bisa digunakan bagi penelitian lainnya, untuk sebagai bahan referensi yang nantinya akan dapat memberikan suatu perbandingan

dalam melakukan penelitian lain yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, komitmen dan kinerja secara sama di masa yang akan datang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rumimpunu (2014) Yang Berjudul pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wali Kota Medan. Sedangkan penelitian sekarang ini berjudul Analisis lingkungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rri Medan Sumatera utara Medan.

Adapun perbedaan terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

##### **1. Variabel Penelitian**

Pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas, yaitu komitmen ( $X_1$ ), dan Ketidakpastian Lingkungan ( $X_2$ ), serta variabel terikat yaitu Kinerja pegawai ( $Y$ ).

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, juga menggunakan dua variabel bebas namun variabel yang digunakan yaitu : lingkungan Organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) serta variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ )

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Juli 2013 sampai Oktober 2013. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada November 2019 sampai dengan selesai.

### **3. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Wali Kota Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada kantor RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

### **4. Objek Penelitian**

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan Kantor Wali Kota Medan dengan jumlah populasi sebanyak 75 orang pegawai dan sampel yang diambil juga 75 orang pegawai sebagai sampel.

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang ada di Kantor RRI (Radio Republik Indonesia) Medan yang berjumlah 78 orang pegawai dengan jumlah sampel yang diambil juga 78 pegawai sebagai sampel.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja pegawai

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah di capai oleh seseorang karyawan guna mengerjakan tugas kerja ataupun beban kerja yang sudah diberikan kepadanya. Guna mencapai tujuan, visi dan misi serta sasaran suatu organisasi. Di kemukakan oleh Setiawan (2015:11) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas serta prestasi kerja yang telah dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas kerja sesuai dengan tanggung yang sudah diberikan kepadanya.

Di defenisikan oleh Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diukur dari kemampuan dan prestasi yang sudah diperoleh selama priode waktu tertentu berdasarkan dari kesepakatan dan kesempatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain itu menurut Wibowo (2014:7) bahwa *performance* atau kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja memiliki makna yang luas tidak hanya hasil kerja, tetapi mencakup dari proses suatu pekerjaan karyawan secara berlangsung. Untuk mencapai efesien dan efektif suatu perusahaan atau seberapa baiknya perusahaan untuk mencapai suatu tujuannya.



Sedangkan defenisi menurut Marwansyah (2014:227) kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang berkeyakina terhadap tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dilihat sebagai perpaduan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dan kompetensi (bagaimana sesorang mencapainya).

#### **b. Indikator Kinerja**

Berhasil tindaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara berkelompok. Asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:56) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

##### 1) Kestiaan

Kinerja juga dilihat dari kesetiaan pegawai yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

##### 2) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

##### 3) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

4) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5) Kreatifitas

Merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai guna mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil.

6) Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan karyawan dalam mengambil resiko untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya dengan tepat waktu.

7) Kecakapan

Diukur dari suatu tingkat Pendidikan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

**c. Faktor- Faktor Mempengaruhi kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:193) yaitu :

- 1) Kemampuan dan keterampilan merupakan skill yang dimiliki seorang karyawan guna melakukan pekerjaan. Dengan adanya kemampuan yang dimilkinya maka lebih mudah dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Jika karyawan mempunyai kemampuan yang tinggi

- atau pun memiliki kemampuan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Maka demikian, jika karyawan tidak memiliki kemampuan yang dimilikinya, maka kinerjanya akan menurun. Serta dengan adanya kemampuan dan keterampilan akan mempengaruhi kinerja tersebut.
- 2) Pengetahuan, adalah ilmu atau wawasan yang terkait dengan suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang luas akan membantu sebuah perusahaan dengan menghasilkan pekerjaan yang baik, seperti itu kebalikannya. Demikian adanya pengetahuan akan lebih mempengaruhi kinerja suatu karyawan
  - 3) Motivasi kerja, yaitu suasana semangat kerja dan memberikan energi yang mendorong segala potensi yang ada untuk mengerjakan tugas pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan. Jika seseorang karyawan memiliki energi dari dirinya ataupun dari luar dirinya. Maka karyawan akan lebih merasakan untuk lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya dorongan atau rangsangan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan, hingga suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik pula.
  - 4) Rancangan kerja, ialah dengan adanya rancangan ataupun susunan, seorang karyawan akan merasa lebih mudah untuk melakukan pekerjaannya. Begitu pula dengan adanya rancangan kerja maka dapat mempengaruhi suatu kerja karyawan.
  - 5) Kepribadian, merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang. Karakter yang dimiliki karyawan tentunya memiliki karakteristik

yang berbeda- beda dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki karakter yang baik dan memiliki jiwa kewajiban dalam melakukan pekerjaan maka akan menghasilkan suatu pekerjaan secara lebih baik lagi.

- 6) Karakter pemimpin, merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola atau mengendalikan serta mengatur, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku seseorang dan memerintah segala sesuatu kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikannya
- 7) Gaya pemimpin, merupakan gaya serta sikap pemimpin dalam menggerakkan suatu kegiatan dalam memberikan tugas kebawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan perilaku norma-norma dengan adanya kebiasaan yang berlaku dimiliki suatu organisasi. Dengan demikian hal ini harus dipatuhi oleh segenap anggota dalam perusahaan ataupun suatu organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, ialah sikap atau perasaan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan sebelum melakukan pekerjaan. Dengan adanya merasakan menyenangkan, seseorang tentunya akan menghasilkan pekerjaan dari suatu kinerja menjadi lebih baik.
- 10) Lingkungan Organisasi, merupakan situasi atau kondisi yang dapat dirasakan dilingkungan organisasi. Dengan adanya lingkungan organisasi yang nyaman, tenang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja maka seorang

karyawan tentu bisa melakukan pekerjaannya secara kondusif, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman tentunya dapat menaikkan kinerja yang baik.

- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan point utama yang diberikan seorang karyawan kepada perusahaan, serta membela perusahaan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun kondisi perusahaan dalam kondisi tidak stabil.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan dan kebijakan seorang karyawan dalam melakukan peraturan yang telah ditentukan.
- 13) Disiplin kerja, merupakan ketaatan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh dan disiplin kerja berupa waktu, misalnya masuk kerja harus sesuai dengan masuknya jam kerja dan mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan yang diperintaknya serta dapat bertanggung jawab

#### **d. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu hal yang sangat penting dimana untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan seorang pegawai dalam melakukan tugasnya. Di setiap organisasi melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui perkembangan kinerja para karyawannya. Menurut Mangkunegara (2016:12) penilaian kinerja adalah salah satu proses yang digunakan perusahaan terutama pada pimpinan untuk menentukan seorang karyawan bekerja melakukan tugasnya atau tidak.

Diperlukan 2 syarat utama dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan menurut Gomes (2013:28) antara lain :

1. Terdapat kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif.
2. Terdapat efektifitas dalam proses evaluasi.

Gomes (2013:28) menyatakan bahwa kriteria kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, dan untuk meluaskannya membutuhkan kualifikasi – kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi yang penting dalam mengembangkan suatu kriteria kinerja karyawan yang diukur secara objektif yaitu : relevancy, reability, dan discrimination. Relevansi mengarah pada tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan lebih cepat memproduksi dan bias menjadi ukuran kinerja yang relevan dari pada penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat yang menghasilkan konsisten dan diskriminasi mengukur tingkat kriteria prestasi dan dapat terlihat dari perbedaan- perbedaan dalam suatu kinerja karyawan. Seandainya nilai menunjukkan lebih baik atau tidak baik, berarti ukuran diskriminatif tidak membedakan kinerja karyawan yang ada pada masing-masing dlam pekerjaan.

#### **e. Metode penilaian**

Menurut Widodo (2015:147) ada beberapa metode penilaian kinerja yang dapat diterapkan antara lain :

1. Metode sekala perangkat (*Rating scale*)

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai.

## 2. Metode Insiden Krikital (*Critical Incidents*)

Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku positif dan perilaku kerja yang sangat negative selama periode penilaian.

## 3. Metode Karangan (*essay*)

Metode ini lebih cenderung memusatkan perhatian pada perilaku ekstrem dalam tugas-tugas karyawan dari para pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian ini tergantung pada kemampuan menulis seseorang penilai.

## 4. Metode Standar kerja (*work standart*)

Metode ini mencocokkan kinerja setiap karyawan dengan standart yang telah ditentukan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.

## 5. Metode Ranging

Adalah penilaian meletakkan semua karyawan dalam satu tim yang sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja yang secara menyeluruh. Misalnya, pekerja yang terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakkan di peringkat yang paling rendah.

## 6. Metode Distribusi paksa (*Forced distributin*)

Penilaian harus memasukan perorang dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang sama dengan sebuah distribusi frekuensi normal.

7. Metode Sekala penilaian secara perilaku (*Behaviourally Anchored rating scales*) (BARS)

Evaluators menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Contohnya penilaian pelayanan pelanggan.

**f. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja adalah peningkatan suatu prestasi kinerja dengan peningkatan sumber daya manusia secara lebih spesifik. Sedarmayanti (2015:264) mengemukakan secara lebih spesifik bahwa tujuan dari penilaian kinerja ialah :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Menjelaskan bagian dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara seoptimal mungkin.
4. Menggerakkan terciptanya suatu hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Memahami kondisi dan situasi organisasi secara menyeluruh dari bidang kepegawaian, terkhususnya dibidang kinerja karyawan dalam melaksanakan kerja.

**g. Manfaat Penilaian Kinerja**

Sedarmayanti (2015:264) mengemukakan arti pentingnya manfaat penilaian kinerja, yaitu antara lain :

1. Meningkatkan prestasi kerja



Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan sekalipun, mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

## 2. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Dalam penilaian yang akurat dapat menjamin seorang karyawan dapat memperoleh kesempatan sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya yang dimiliki.

## 3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Dengan adanya penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang memiliki kemampuan yang rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

## 4. Keputusan promosi dan demosi

Hasil dari penilaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan suatu keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan tersebut.

## 2. Lingkungan organisasi

### a. Pengertian Lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi adalah lingkungan yang bekerja melindungi, menganalisis, dan memantau perubahan lingkungan terhadap penyalagunaan atau degradasi. Lingkungan organisasi juga merupakan elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Terdapat dua jenis klasifikasi lingkungan yakni lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal yang berpengaruh langsung dalam organisasi meliputi karyawan atau pegawai organisasi dalam, serta pimpinan manajer.

Lingkungan eksternal dibagi menjadi dua yaitu berpengaruh langsung atau tidak langsung.

Menurut Sutrisno (2014:43) ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan baik dengan cara langsung maupun cara tidak langsung. Definisi Lingkungan organisasi Netisemito (2014:97) menyatakan bahwa lingkungan organisasi adalah bagian suatu komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.

Sedangkan Sedarmayanti(2014:12) suatu kondisi lingkungan organisasi dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan organisasi dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama, lingkungan-lingkungan organisasi yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

#### **b. Jenis – Jenis Lingkungan Organisasi**

Menurut Rahwati (2014:15) Mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan organisasi terbagi menjadi dua yaitu :

##### **1) Lingkungan organisasi fisik**

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawati, (2014:15) Lingkungan organisasi fisik adalah keadaan atau peristiwa yang terjadi disekeliling tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## 2) Lingkungan organisasi Non Fisik

Menurut Rahmawati (2014:15) Lingkungan organisasi non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

### c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017 :28) terbentuk suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

#### 1) Penerangan atau cahaya ditempat lingkungan organisasi

Cahaya atau penerangan sangatlah besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, perlu diperhatikan dalam penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang dapat membuat pekerjaan menjadi lambat, pengelihatannya kurang jelas, sehingga pekerjaan dapat terlambat, dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari.
- b. Cahaya buatan, berupa lampu.

#### 2) Temperatur di lingkungan organisasi

Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

Apabila kondisi temperatur terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperatur udara yang telampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

### 3) kelembaban di lingkungan organisais

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh *temperature* udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari tubuh. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, maka akan berjalan tidak efesien mungkin.

### 4) Kebersihan di lingkungan organisasi

Kebersihan merupakan syarat bagi terwujudnya kesehatan, dan sehat adalah salah satu faktor yang dapat memberikan kebahagiaan. Lingkungan yang bersih tentu membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan aktivitasnya. Sebaliknya kotor tidak saja merusak keindahan di lingkungan kerja tetapi juga dapat menyebabkan timbulnya penyakit.

### 5) Kebisingan di lingkungan organisasi

Kebisingan di lingkungan organisasi dalam jangka Panjang bunyi tersebut dpaat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya

dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di lingkungan organisasi

Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat akibat yang tidak diinginkan. Dapat mempengaruhi tubuh dalam konsentrasi bekerja, timbulnya kelelahan, .

7) Fasilitas di ruang kerja yang ada di lingkungan organisasi

Fasilitas adalah merujuk kepada sarana prasarana, perlengkapan atau alat-alat yang disediakan oleh pemerintah yang dapat digunakan untuk kepentingan bersama dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Apabila fasilitas tidak memadai untuk kebutuhan pegawai maka akan dapat mempengaruhi proses kerja karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja.

8) Dekorasi di lingkungan organisasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik dalam ruangan kerja, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja melainkan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapan dll.

9) Musik di lingkungan organisasi

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 ditempat kerja. Tidak sesuainya music ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 10) Keamanan di lingkungan organisasi

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan organisasi tetap dalam keadaan aman akan perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu dalam keamanan tempat kerja pasti memerlukan tenaga satuan petugas pengaman ( SATPAM).

#### **d. indikator – indikator lingkungan Organisasi**

Menurut Nitisemito (2013:190) , indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi : kebersihan, aroma ruangan , pencahayaan, ketenangan dan keamanan.

##### 2. Hubungan dengan atasan

Agar karyawan menjadi nyaman, jadilah seorang bos yang ramah dan mau membantu. Ketika karyawan mengalami kesulitan kerja, sebaiknya pimpinan mengulurkan tangan untuk membantu bawahannya. Jangan membangun jarak yang terlalu membangun jarak karena dapat membuat hubungan pimpinan dan bawahan menjadi renggang.

### 3. Hubungan dengan teman kerja

Hubungan dengan teman kerja yaitu hubungan dengan teman kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi merupakan adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

#### **e. Manfaat Lingkungan Organisasi**

Lingkungan organisasi yang baik dapat memicu komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Menurut Stagian (2014:103) menjelaskan bahwa manfaat lingkungan organisasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kinerja juga mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senangnya, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

### 3. Komitmen organisasi

#### a. Penegrtian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan ataupun peristiwa dimana setiap seseorang karyawan dapat memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi tersebut. Menurut Robbins (2012:101) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku yang memberitahukan lebih sekedar keanggotan formal, tetapi juga meliputi perilaku yang menyukai organisasi dan kesediaan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Dalam perilaku organisasi, terdapat berbagai defenisi tentang komitmen organisasi. Yang dikemukakan oleh suparyadi (2015:451) komitmen organisasi memberitahukan bahwa komitmen organisasi ialah suatu rencana yang sangat kuat untuk menjadikan anggotanya dalam sebuah kelompok, suatu keinginan dalam usaha yang tinggi, dan serta memiliki keyakinan terkhusus, dan dalam suatu tertentu pasti penerimaan terhadap nilai-nilai dan terbentuknya sebuah tujuan organisasi.

Menurut Griffin (2016:120) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu terwujudnya kesetian karyawan kepada perusahaan atau organisasi, agar mampu berbuat baik untuk organisasi, dan selalu setia untuk menjaga nama baik organisasi. Menurut Dunham (2016:298) memberitahukan bahwa komitmen organisasi ialah kesadaran diri sendiri dari setiap para anggota organisasi untuk dapat lebih berperan aktif dan



mampu melibatkan diri untuk tercapainya sebuah usaha-usaha yang akan terwujud.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan atau pekerja terhadap suatu perusahaan atau disebuah organisasi dan juga merupakan dari suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap di dalam suatu organisasi tersebut.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Edison (2017:221) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

##### **1) Faktor Logis**

ialah seorang pegawai atau karyawan yang mampu bertahan di dalam organisasi, karena melihat adanya suatu pertimbangan yang logis, misalnya mempunyai suatu kedudukan strategi dan lebih berpenghasilan yang cukup atau karena lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

##### **2) Faktor Lingkungan**

ialah seorang karyawa yang memiliki rasa senang terhadap lingkungan yang nyaman atau pun merasa lebih dihargai, bias berinovasi dan mampu memberikan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan.

##### **3) Faktor Harapan**

Karyawan atau pegawai yang memiliki kesempatan untuk meraih posisi yang tinggi untuk berkarir

#### 4) Faktor Ikatan Emosional

Pegawai atau karyawan adanya merasakan ikatan emosional yang tinggi. Misalnya dapat merasakan suasana kekeluargaan yang di dapatkan di organisasi tersebut.

#### c. Indikator Komitmen Organisasi

Robbins (2017:117) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu :

##### 1) Komitmen afektif (*affective Commitment*)

Komitmen afektif lebih mengacu pada keterkaitan emosional, identifikasi antar melalui keterlibatan seorang karyawan disuatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi mampu bekerja diperusahaan dengan adanya pengalaman yang konsisten dan harapan-harapan untuk memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Seorang karyawan akan bekerja diperusahaan itu karena ia memiliki percaya diri dalam menunjukkan kekuatan keinginan melakukannya untuk bekerja.

##### 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan ini lebih terbuka. Komitmen ini dapat memberitahukan kepada karyawannya tentang kerugian yang akan dihadapinya apabila ia meninggalkan organisasi. seorang karyawan mungkin berkomitmen pada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

### 3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen *normative* ini lebih menunjukkan seberapa jauhnya karyawan terikat dari sebuah organisasi yang didasarkan melalui perasaan, contohnya kesetiaan, kehangatan, kenyamanan, dll. Komitmen *normative* ini dapat mempengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman di organisasi. Keterlibatan yang kuat diantara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena terjadi dorongan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk memperdayakan dengan menerima berbagi tantangan dan tanggung jawab. Komitmen *normative* ini lebih bersangkutan dengan perasuan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada perusahaan, karyawan akan mampu mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya berdasarkan norma – norma yang ada pada dirinya.

#### d. Ciri-ciri komitmen karyawan pada organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensi. Menurut Kaswan (2015:127) mengelompokkan ciri-ciri komitmen, yaitu :

- 1) Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
- 2) Selalu mencari informasi tentang organisasi.
- 3) Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
- 4) Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
- 5) Meletakkan perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Sugiyono 2017:2). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pasitivistik karena berlandasan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### **B. Lokasi dan Tempat Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Radio Republik Indonesia (RRI) yang terletak di jalan Jendral Gatot Subroto No.214 Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada table dibawah ini :

**TABEL 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	November 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■																													
2	Pengajuan Judul					■	■	■																									
3	Penulisan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal																	■															
5	Persiapan Instrumen Penelitian																	■	■	■	■												
6	Pengumpulan Data																					■	■	■	■								
7	Pengolahan data																									■	■	■	■				
8	Analisis dan evaluasi																													■	■	■	■
9	Penulisan Skripsi																																
10	Sidang Meja Hijau																																

Sumber : diolah penulis 2020

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2016:148) menyatakan bahwa populasi adalah tempat wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Firdinand (2014:67), populasi adalah suatu gabungan atau kelompok dari elemen penelitian dimana elemen terkecil yang merupakan sumber daya yang diperlukan.

Dari penelitian populasi dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulannya bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan karyawan Radio Republik

Indonesia (RRI) Jl. Jendral Gatoto Subroto No.214 Medan yang berjumlah 78 pegawai.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:122), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi kemudian kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih . kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan yang berjumlah 78 pegawai, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel atau disebut sampel jenuh.

**Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Devisi</b>	<b>Jumlah</b>
1	Pimpinan Instansi	1 orang
2	Bagian Tata usaha	5 orang
3	Bagian SDM	5 orang
4	Bagian Keuangan	4 orang
5	Bagian Umum	5 orang
6	Bagian Program Siaran	3 orang
7	Bagian Pemberitaan	2 orang
8	Bagian Teknologi dan Media Baru	3 orang
9	Bagian Layanan dan Pengembangan Usaha	3 orang
10	Bagian Seksi Perencanaan dan Evaluasi	3 orang
11	Bagian Program I	1 orang
12	Bagian Program II	1 orang
13	Bagian Program IV	1 orang
14	Bagian Pengembangan	2 orang
15	Bagian Olahraga	2 orang
16	Bagian Liputan Berita dan Dokumentasi	4 orang
17	Bagian Studio dan Multimedia	4 orang
18	Bagian Teknik Transmisi	8 orang
19	Bagian sarana dan Prasaranan Penyiaran	5 orang
20	Bagian Seksi Pelayanan Publik	6 orang
21	Bagian Seksi Pengembangan usaha	5 orang
22	Bagian Seksi Publikasi	5 orang
<b>Jumlah Sampel</b>		<b>78 orang</b>

*Sumber diolah penulis 2020*

### **3. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **4. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Dimana dalam pengambilan data tersebut, penelitian akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab pertanyaan yang ada pada kuesioner.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel penelitian**

#### **a. Variabel Dependen (Y)**

Sugiyono (2016:39) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, diaman nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja (Y).



### b. Variabel Independen (X)

Sugiyono (2016:39) menyatakan bahwa variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun pengaruhnya negative.

Variabel independent (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Lingkungan Organisasi (X<sub>1</sub>)
- 2) Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

## 2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:38) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan dan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya dengan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan table sebagai berikut :

**Table 3.3. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan Organisasi (X <sub>1</sub> )	lingkungan organisasi adalah suatu bagian maupun komponen dari dalam maupun luar organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerjanya.	1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan atasan. 3. Hubungan dengan teman kerja. 4. Tersedianya fasilitas kerja. Menurut Nitisemito (2013:190)	<i>Likert</i>

		Menurut Nitisemito (2013:97)		
2	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	komitmen organisasi merupakan perilaku yang memberitahukan lebih sekedar keanggotan formal, tetapi juga meliputi perilaku yang menyukai organisasi dan kesediaan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. menurut Robbins (2012:101)	1. Komitmen afektif. 2. Komitmen berkelanjutan. 3. Komitmen normative.  Robbins (2013:117)	<i>Likert</i>
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas serta prestasi kerja yang telah dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas kerja sesuai dengan tanggung yang sudah diberikan kepadanya. Menurut Setiawan (2015:11)	1. Ketepatan penyelesaian tugas. 2. Kesesuaian jam kerja. 3. Tingkat kehadiran. 4. Kerjasama antar karyawan. 5. Kepuasan kerja. 6. Tanggung jawab. 7. Kecakapan.  Menurut Setiawan (2014:1477)	<i>Likert</i>

Sumber : diolah penulis, 2020

### E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:67) menjelaskan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau

sekolompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapatan responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban kuesioner. Seperti disajikan pada table 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Table 3.4. Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : diolah penulis 2020*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Kuesioner atau angket**

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

## **2. Wawancara**

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai pada kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan,

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi dilakuakn dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan transkrip, buku,,surat kabar, majalah, motulen, rapat, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tertentu. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Sugiyono (2016:177) menjelaskan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan

oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengoreksikan skor item pertanyaan dengan total item-item tersebut. Maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

#### **b. Uji Realibilitas (kehandalan)**

Ghozali, imam (2016:47) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Instrument dapat dikatakan realibel apabila instrument tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan fakta sebenarnya. Realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan dengan alat pengumpulan data karena instrument sudah baik.

Ghozali, imam (2016:48) menyatakan bahwa pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik pengukuran sekali saja (one shot). Dengan mengetahui kesetabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Selanjutnya, hasil pengukuran dibandingkan dengan pertanyaan lain dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* lebih besar (>)0,07

Melalui menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, lalu akan di dapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *statistical product and service solutions* (SPSS), adapun program spss yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 For Windows.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada regresi linier (OLS). Regresi linier OLS adalah sebuah model regresi linier dengan dengan metode perhitungan kuadrat terkecil dengan berbasis ordinary least square. Di dalam model regresi ini, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar model peramalan yang dibuat menjadi valid sebagai alat peramalan. Syarat-syarat tersebut apabila dipenuhi semuanya, maka model regresi linier tersebut dikatakan BLUE-BLUE adalah singkatan dari *Best Linear Unbiased Estimation*. Perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jelas memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

### **a. Uji Normalitas**

Imam Ghozali (2016:154) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusinya normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi

dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Menurut Imam Ghozali (2016:154) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (asymptotic, significance), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan histogram grafik P-P Plot Uji Kolmogorov-Smirnov

### 1. Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

### 2. P-P Plot

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual uji statistic Kolmogorov – Smirnov (K-S). pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov smirov dapat dilihat dari :

- a) Nilai sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai sig. atau signifikan atau probabilitas  $>0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Ghozali (2014:103) uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independent (variabel bebas). Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program software statistical product and service solution (SPSS). Untuk melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Surjarweni (2016:231) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

VIF  $> 10$  artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF  $> 10$  artinya tidak terdapat multikolinieritas

*Tolerance Value*  $< 0.1$ , artinya mempunyai



Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231).

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus :

$$Tolerance = (1 - R^2)$$

Dimana  $R^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

persoalan multikolinearitas.

*Tolerance Value* . 0.1, artinya tidak terdapat mutikolineritas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut arif Manullang, (2014:199) Uji heterokedastitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik scartterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Salah satu cara untuk menentukan adanya heterokedastistitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu. Dapat dilihat pada grafik Scatterplot. Jika titik-titik dalam grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara memprediksikannya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah :

- 1) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik dan tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola gelombang membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kemabali.
- 4) Penyebaran titil-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis dan data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan Teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Liner Berganda (Multiple Regression)

$X_1$  = Variabel Bebas Lingkungan Organisasi

$X_2$  = Variabel Bebas Komitmen Organisasi

e = Error term (kesalahan penduga )

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment.

Rumus yang digunakan sebagai berikut (sugiyono,2016:301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

$R_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat )

$t = t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  table

untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji  $t$ , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

**Pengujian  $X_1$  :**

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya lingkungan organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Radio Republic Indonesia (RRI) Medan.
- 2)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya lingkungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Radio Republic Indonesia (RRI) Medan.

**Pengujian  $X_2$  :**

- 3)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Radio Republic Indonesia (RRI) Medan.
- 4)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Radio Republic Indonesia (RRI) Medan.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Terima H<sub>0</sub> (Tolak H<sub>a</sub>) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ .
- 2) Tolak H<sub>0</sub> (Terima H<sub>a</sub>) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $> t_{hitung}$  (jika  $t_{hitung}$  negatif) atau nilai signifikan  $< 0,05$

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah berpengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tinggi kepercayaan (confidence interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistic.

Rumus F sebagai berikut : sugiyono (2016:297)

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

R = Koefesien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah :

- 1) H<sub>0</sub> :  $\beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan organisasi (X<sub>1</sub>), Komitmen (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
- 2) H<sub>a</sub> : minimal 1  $\neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan organisasi (X<sub>1</sub>) Komitmen (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Penguji menggunakan uji F adalah :

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig. > 0,05$ .
- 2) Terima  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig. < 0,05$ .

### 5. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Sugiyono (2014:243) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan antar variasi suatu variabel bias dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam Bahasa sehari – sehari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar =  $-1$ , sedangkan yang terkecil adalah 0 . bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negative sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika dapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien, dan koefisien korelasi adalah 0 maka terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman table berikut :

**Table 3.5 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

*Sumber : sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadrat

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Singkat Radio Republik Indonesia (RRI) Medan

Radio Republik Indonesia di Medan dimulai pada zaman penjajahan Belanda, sama seperti perkembangan radio di Jakarta (Batavia) pada sekitar tahun 1930-an. Di Jakarta pendiri siaran radio swasta dipelopori oleh orang Belanda, hal yang sama terjadi juga di Medan yang tercatat sebagai pendiri pertama radio swasta di Medan adalah seorang Belanda bernama Meyer. Ia adalah seorang direktur perusahaan bioskop Nibem yang merasa tertarik juga kepada bidang radio. Pada tahun 1930, Meyer pertama kali mendirikan radio swasta yang bernama “*Meyer Omroep Voor Allen*” (MOVE).

Pada masa itu di Sumatera Timur sudah berdiri banyak perusahaan perkebunan besar milik Belanda, sehingga Merika mengikuti jejak Meyer. Setelah pengusaha-pengusaha perkebunan Belanda mendirikan radio siaran swasta di Medan, maka terbentuklah sebuah organisasi radio bernama “*Algemeene Vereniging Radio Omroep Medan*” (AVROM). Setelah beberapa tahun berdirinya MOVA dan AVROM di Medan, barulah menyusul berdirinya NIROM, pada masa itu ditunjukkan untuk kepentingan siaran radio dalam bidang komersial.

Pada tanggal 13 maret 1942 tentara Jepang sudah mulai menduduki kota Medan. Sejak saat itu, mereka tidak mengizinkan penduduk mendengarkan siaran radio luar negeri, sebab menurut pandangan Jepang siaran tersebut dapat

mempengaruhi sikap rakyat Indonesia terhadap Jepang. Oleh sebab itu mereka menyita pesawat radio kepunyaan penduduk. Menjelang tahun 1942, tiba di Medan orang-orang Jepang yang akan memimpin radio Jepang *Hoso Kyoku*, pada mulanya terletak di jalan Balai Kota. Jepang kemudian mempergunakan sebuah Gedung bekas milik perusahaan *Deli Maatschappy* yang terletak di Sei Kambing, JL Binjai Medan. Untuk menjalankan administrasi pemerintah Jepang tetap memperkerjakan bekas pegawai kantor Belanda, tetapi untuk kegiatan Medan *Hoso Kyoku* tidak demikian halnya. . penyelenggaraan administrasi dan siaran bidang teknis, pimpinan Medan *Hoso Kyoku* segera membuka lowongan pekerjaan bagi para peminat bangsa Indonesia, ternyata lebih dari 400 orang mendaftarkan diri sebagai pelamaran untuk bekerja pada Medan *Hoso Kyoku*. Mereka terdiri dari pemuda-pemuda Indonesia.

Pengumuman secara resmi mengenai kemerdekaan Indonesia dilakukan di Medan, pada tanggal 30 September 1945. Pengumuman tersebut dilakukan oleh Gubernur Mr. Hasan, setelah bulan Agustus 1945 bertemu dengan Bung Karno dan Bung Hatta di Jakarta. Setelah pengumuman itu, para pemuda dan tokoh-tokoh masyarakat di Medan terus menerus melakukan kegiatan sebelum tentara sekutu menduduki Kota Medan.

Pada awal tahun 1950 Radio Republik Indonesia Serikat di Medan mempergunakan “stasiun call”: Disini Radio Republik Indonesia Medan”. Tetapi setelah bulan Februari “stasiun call” tersebut diubah menjadi Radio Republik Indonesia Serikat. Sejalan dengan perubahan yang terjadi, maka atas keputusan pemerintahan Republik Indonesia, sejak tahun 1950 seluruh stasiun radio kepunyaan pemerintah kembali menjadi Radio Republik Indonesia (RRI).



Oleh karena itu maka sejak bulan Oktober 1950, Radio Republik Indonesia Serikat di Medan berubah pula kedudukannya menjadi Radio Republik Indonesia dengan “stasiun call”: “Disini Radio Republik Indonesia Medan”.

Setelah dua tahun RRI Medan berkumandang diudara, maka terjadilah peristiwa penting dimana RRI diuji kemampuannya yaitu harus meliputi peristiwa bersejarah, dengan menyelenggarakan PON ke-III di Medan dan pemberontakan DII/TII di Aceh. Pada tanggal 20-27 september 1953 tibalah saatnya RRI Medan menghadapi suatu tugas yang cukup berat, yang belum pernah dilaksanakan RRI Medan sebelumnya. Pada tahun ini pekan olahraga nasional (PON) ke-III diselenggarakan di Medan. PON tersebut merupakan peristiwa penting bagi bangsa Indonesia karena selain mengandung aspek persatuan, juga untuk pembinaan olahraga (atlit) maka seluruh kegiatan itu harus diliputi oleh RRI Medan, agar dapat diketahui oleh masyarakat luas, bukan saja di daerah Sumut tetapi juga diseluruh Indonesia. Di Sumatera terdapat lima stasiun RRI Medan, Banda Aceh, Bukit Tinggi, Padang dan Palembang. Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh kepala Jawatan Radio Maladia, pada tanggal 1 Agustus 1945, Persentase anatar siaran kata dan music RRI adalah 20% untuks siaran berita, 10% untuk siaran pemerintahan dan penerangan umum, 5% untuk siaran Pendidikan, 53% untuk siaran music, 25% untuk meliputi kesenian daerah, 15% untuk kesenian Indonesia baru, 5% untuk variasi, 8% untuk kesenian asing. RRI merupakan primadona di angkasa Sumatera Utara, bahkan di pulau Sumatera.

#### **b. Tugas Pokok LPP RRI**

Memberikan pelayanan informasi, Pendidikan, hiburan yang sehat, control dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh

lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio yang menjangkau seluruh wilayah NKRI. (PP.12?2005.Ps.4). tugas LPP RRI dalam melayani seluruh lapisan masyarakat di seluruh wilayah NKRI dalam melayani seluruh lapisan masyarakat di seluruh wilayah NKRI tidak bisa dilayani dengan satu program saja, oleh karena itu RRI menyelenggarakan siaran dengan 4 Program yaitu :

1. Pro 1 : Pusat siaran pemberdayaan masyarakat
2. Pro 2 : pusat siaran kreatifitas anak muda
3. Pro 3: pusat siaran jaringan berita nasional dan kantor berita radio
4. Pro 4 : pusat siaran budaya dan Pendidikan

**c. Visi dan Misi Radio Republik Indonesia (RRI) Medan**

**1) Visi RRI**

Menjadikan RRI Medan radio yang berjangkauan terluas, pembangun karakter bangsa dan berkelas dunia.

**2) Misi RRI**

1. Memberikan pelayanan informasi terpercaya yang dapat menjadikan acuan dan saran control sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran.
2. Mengembangkan siaran Pendidikan untuk mencerahkan, mencerdaskan, dan memperdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam kerangka membangun karakter bangsa.
3. Penyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan dan mengembangkan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi

keluarga, membentuk budi perkerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi.

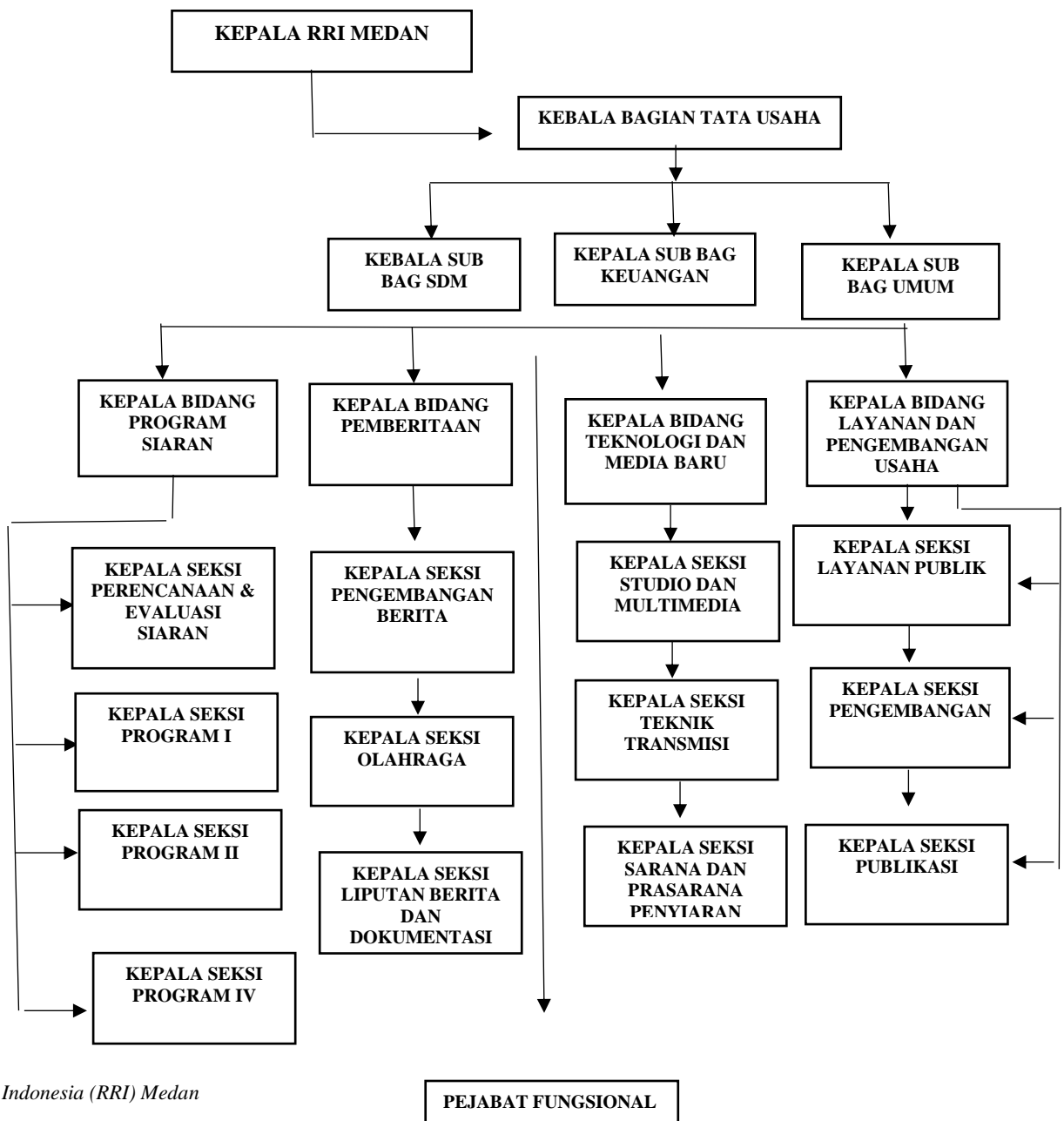
4. Menyelenggarakan program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas.
5. Memperkuat program siaran di wilayah perbatasan untuk menjaga kedaulatan NKRI.
6. Meningkatkan partisipasi public dalam proses penyelenggaraan siaran mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program siaran.
7. Meningkatkan kualitas audio dan memperluas jangkauan siaran secara nasional dan internasional dengan mengoptimalkan sumber daya teknologi yang ada dan mengadaptasi perkembangan teknologi penyiaran serta mengefesienkan pengelolaan operasional maupun pemeliharaan perangkat Teknik.
8. Mengembangkan organisasi yang dinamis, efektif, dan efisien dengan system manajemen sumber daya (SDM, keuangan, asset, informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola Lembaga yang baik (good corporate governance).
9. Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
10. Memberikan pelayanan jasa-jasa yang terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan asset negara secara professional dan akuntabel serta menggali sumber-sumber penerimaan lain untuk mendukung operasional siaran dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

#### d. Struktur Organisasi

Berikut susunan struktur organisasi di Radio Republik Indonesia (RRI)

Medan :

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Radio Republik Indonesia (RRI) Medan**



Sumber : Radio Republik Indonesia (RRI) Medan

**e. Uraian Tugas dan Wewenang Radio Republik Indonesia (RRI) Medan**

**1) Tugas Kepala RRI**

**Kepala RRI mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :**

- a) Menentukan/mengawasi pelaksanaan Peraturan Direksi LPP RRI No. 01/PER/DIREKSI/2011 tanggal 20 juni 2011.
- b) Memantau siaran Pro 1,2,3,4.
- c) Menganalisis Laporan Kabag/Kabid 1 (satu) hari sebelumnya.
- d) Memberi arahan pada Kabid/Kabag sesuai dengan analisis laporan Eselon III.
- e) Memimpin rapat
- f) Mendatangi surat – surat dinas keluar/masuk.

**2) Kepala Bagian Tata Usaha, Mempunyai Rincian Tugas :**

Bertanggung jawab mengkoordinasikan penyusun rencana, program dan anggaran stasiun penyiaran.

- a) Bertanggung jawab pada urusan sumber daya manusia, keuangan dan umum termasuk tugas lain yang ditugaskan pimpinan.
- b) Bertanggung jawab langsung pada kepala RRI Medan atas kegiatan lain dan saling berkoordinasi dengan bidang terkait.

**3) Kepala Sub Bagian SDM, Mempunyai Rincian Tugas :**

- a) Bertanggung jawab mengelola urusan sumber daya manusia RRI Medan, keprotokolan, kehumasan dan surat menyurat.
- b) Memfasilitasi kegiatan Rapat Kerja, IHT maupun pertemuan dinas lainnya.
- c) Bertanggung jawab atas pembuatan laporan kegiatan RRI, program kerja RRI medan.

- d) Mengkoordinasikan persiapan berkas KP, KGB, Pensiun, KP\$, SPMJ, cuti, mutasi/rotasi pegawai, pelantikan pegawai, rekapulasi absensi, pelaksanaan fasilitator IHT bidang/bagian.
- e) Mempersiapkan berkas-berkas KP, KGB, pension, KP4, SPMJ, cuti, mutase/rotasi pegawai, pelantikan pegawai, rekapulasi absensi Bidang Program Siaran.
- f) Mempersiapkan berkas-berkas KP, KGB, Pensiun, KP4< SPMJ, Cuti.
- g) Mutasi/rotasi pegawai, pelatihan pegawai, pelantikan pegawai, rekapulasi absen bidang pemberitaan.
- h) Mempersiapkan berkas-berkas KP, KGB, pensiun, KP4, SPMJ, cuti, mutasi/rotasi pegawai, pelatihan pegawai, rekapulasi absensi bidang sumber daya teknologi.
- i) Mempersiapkan berkas-berkas KP, KGB, pension, KP4, SPMJ, cuti, mutase/rotasi pegawai, pelatihan pegawai, pelantikan pegawai, rekapulasi absensi bidang layanan dan usaha.
- j) Melaksanakan kegiatan IHT, rapat penyusunan pola, rapat DISFO/RKAKL dan rapat Korwil, rekap absen uang makan.
- k) Melaksanakan pembuatan dan pengoperasian data base kepegawaian.

**4) Kepala Sub Bagian Keuangan, Mempunyai Rincian Tugas :**

- a) Bertanggung jawab mengawasi pekerjaan bendahara pengeluaran, pengurusan gaji, administrasi keuangan dan laporan keuangan.
- b) Menerima, menyimpan, mengeluarkan, menatausaha dan melaporkan untuk membayar gaji dan operasional lainnya atas perintah atasan pada setiap bulan dan pada saat yang diperlukan.

- c) Menyusun daftar permintaan gaji, uang rapel, uang duka, SKPP, Rapel gaji, rapel beras dan daftar lembur.
- d) Menyusun daftar permintaan rapel KP, KGB dan rekapitulasi uang makan dan rapel uang makan.
- e) Memeriksa kelengkapan/mengerjakan pengetikan kwitansi, menetik blanko SSP, mempersiapkan SPJ pengeluaran rutin.
- f) Menetik/meneliti formulir SPP, SPM, SAKPA, UAKPA-W, rekonsiliasi anggaran, laporan keuangan dan mengirimkannya ke Kanwil Ditjen anggaran serta ke LPP RRI pusat dan SPI melalui pos dan internet, termasuk rekonsiliasi ke KPPN dan Ditjen anggaran.
- g) Mengurus REkening LTA, rekening koran, penyeteroran pajak dan mengantar/mengambil SPM, SP2D dan lainnya ke KPPN Medan II dan kantor pajak.
- h) Menerima, menyimpan, membukukan dan menyetor penerimaan jasa siaran dan non siaran dari bidang LU atau pihak ketiga dan disetor rekening kantor pusat LPP RRI.

**5) Kepala Sub Bagian Umum, Mempunyai Rincian Tugas :**

- a) Bertanggung jawab penyiapan bahan, program dan anggaran.
- b) Bertanggung jawab pembuatan laporan barang milik Negara.
- c) Mengkoordinasikan penyiapan bahan penyusunan program kerja, perlengkapan, pengelolaan rumah tangga, keamanan barang milik Negara, bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan.

- d) Menyelenggarakan buku barang/kartu barang , kartu investasi barang (KIB), kartu gudang, membuat surat izin pemakaian rumah dinas, laporan bulanan, mutase barang triwulan (LMBT) dan laporan tahunan.
- e) Melaksanakan pelaksanaan dan pembelian dan pembelian barang dari masing-masing bidang, mengoservasi mutu, harga dan penawaran barang.
- f) Menyalurkan/mendistribusikan alat musik kantor ke bagian/bidang.
- g) Mengetik/mengajukan permohonan dana.
- h) Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar pada sub. Bagian umum, membuat daftar prioritas kebutuhan harga, mengarsipkan laporan barang milik Negara.
- i) Mengarsipkan surat perjanjian tentang pengadaan peralatan RRI setiap tahun, mengarsipkan surat perintah mulai kerja (SPMK), mengetik surat perjanjian/kontrak dari pihak ketiga.
- j) Membuat laporan konservasi energy setiap bulan, mobil dinas yang dikemudikan oleh masing-masing pengemudi, menyiapkan mobil dinas sesuai kebutuhan/perintah.
- k) Mengecek peralatan asset milik RRI, membuat laporan barang-barang yang kondisinya rusak berat, mengopname fisik barang-barang milik asset RRI persemester, mengetik daftar inventaris barang diruangan per triwulan.
- l) Melayani kegiatan reportase, siaran sesuai perintah atasan.
- m) Melayani kegiatan-kegiatan pegawai dan segala urusan RRI baik siaran langsung dalam acara kenegaraan ataupun diluar kota sesuai perintah atasan.



- n) Melayani kegiatan-kegiatan kedinasan/segala urusan kepala stasiun RRI Medan.
- o) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh kepala stasiun RRI Medan.

**6) Kepala Bagian Program Siaran, Mempunyai Rinci Tugas:**

- a) Bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan perencanaan dan Evaluasi program, pengelolaan program 1, pro 2, dan pro 4.
- b) Bertanggung jawab pada operasional siaran baik on air/ of air termasuk acara insidental.
- c) Bertanggung jawab langsung pada Kepala RRI Medan atas kegiatan lain dan saling berkoordinasi dengan bidang / bagian terkait.
- d) Bertanggung jawab dalam penyusunan DAS, perencanaan siaran, anggaran siaran, lalu lintas siaran dan pola siaran.
- e) Bertanggung jawab atas pembuatan laporan spesifikasi siaran dan laporan siaran lain yang ditugaskan pimpinan.
- f) Membuat DAS Harian dan DAS yang bersifat incidental di Pro 1, 2,4 (pukul 05.00-16.00).
- g) Mengolah data penyelenggaraan siaran berdasarkan Log Book penyiar untuk dilaporkan kepada Kasi perencanaan dan evaluasi siaran sebagai bahan perencanaan siaran berikutnya di pro 1,2,4 (pukul 16.00-24.00)
- h) Membuat pola acara pro 1,2,4 dan membuat laporan spesifikasi siaran dan pemberitaan harian, bulanan, tahunan pro 1,2,4.
- i) Membantu membuat pola acara pro 1,2,4.

- j) Membantu membuat laporan spesifikasi penyelenggaraan siaran dan pemberitaan harian dan bulanan serta tahunan 1.2.4.
- k) Merencanakan dan membantu Daftar iklan yang akan disiarkan di pro 1,2,4.
- l) Membuat pola acara dan laporan spesifikasi siaran dan pemberitaan harian, bulanan, tahunan.

**7) Kepala Seksi Program 1, Mempunyai Rincian Tugas :**

- a) Bertanggung jawab dalam penyelenggaraan siaran baik siaran Pendidikan, informasi, hiburan, iklan baik secara on air maupun of air di program 1.
- b) Bertanggung jawab atas paket-paket acara yang dilaksanakan pada program 1 dan kegiatan lain yang ditugaskan pimpinan.

**8) Kepala Seksi Program 2, Mempunyai Rincian Tugas :**

- a) Bertanggung jawab dalam penyelenggaraan siaran baik siaran Pendidikan, informasi, hiburan, iklan baik secara on air maupun of air di program 2.
- b) Bertanggung jawab atas pembuatan paket acara yang dihasilkan program 2 dan kegiatan lain yang ditugaskan pimpinan.

**9) Kepala Seksi Program 4, Mempunyai Rincian Tugas :**

- a) Bertanggung jawab dalam penyelenggaraan siaran baik siaran budaya, informasi, hiburan, iklan baik secara on air maupun of air di program 4.
- b) Bertanggung jawab atas pembuatan paket acara yang dihasilkan program 4 dan kegiatan lain yang ditugaskan pimpinan.

**10) Kepala Bidang Pemberitaan, Mempunyai Rincian Tugas :**

- a) Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan liputan berita, perencanaan, pengelolaan pengembangan berita/ masalah actual.

- b) Bertanggung jawab pada operasional siaran berita baik interaktif/ siaran langsung termasuk acara insidental.
- c) Melakukan evaluasi program berita baik bulanan, triwulan, tengah tahunan maupun tahunan.
- d) Bertanggung jawab langsung pada Kepala RRI Medan atas kegiatan siaran olahraga langsung maupun tanda dan saling berkoordinasi dengan bidang / bagian terkait.

**11) Kepala Sekasi Liputan Beritas & Dokumentasi, Mempunyai Rincian Tugas**

- :
- a) Bertanggung jawab dalam mengarahkan, menata serta menugaskan pegawai dalam peliputan berita.
  - b) Bertanggung jawab dalam penyusunan berita baik naskah maupun siap untuk disiarkan.
  - c) Bertanggung jawab atas pelaksanaan pembuatan Berita, laporan dan kegiatan lain yang ditugaskan pimpinan.
  - d) Menyusun langka kegiatan seksi liputan, berita, dan dokumentasi sebagai pedoman kerja.
  - e) Membagi tugas kepada staf di lingkungan seksi liputan, berita, dan dokumentasi baik lisan maupun tulisan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
  - f) Menyusun jadwal tugas para penyiar siaran berita, ulasan dan komentar sesuai pola siaran agar pelaksanaan berita ulasan dan komentar berjalan lancar.
  - g) Memeriksa naskah akhir berita, ulasan dan komentar dan pelaksanaan.

- h) Mengkoordinasikan Teknik kegiatan siaran berita ulasan dan komentar dengan kerabat kerja peliputan dan instansi lain yang terikat pada saat sebelum dan sesudah peliputan agar siaran berjalan lancar dengan ketentuan yang berlaku.
- i) Memantau Teknik pelaksanaan kegiatan siaran berita ulasan dan komentar secara langsung berdasarkan laporan, guna mengetahui masalah yang timbul dan menyelesaikannya dengan peraturan yang berlaku.
- j) Menyusun konsep surat dinas dan dokumen lain yang berkaitan dengan seksi liputan berita, dan dokumentasi memeriksa dan memaraf sesuai wewenang dan ketentuan yang berlaku.
- k) Membuat laporan kegiatan seksi liputan, berita, dan dokumentasi sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- l) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan baik lisan maupun tertulis seperti menghindari rapat, pertemuan, dan acara jumpa pers.

**12) Kepala Seksi Olahraga, Mempunyai Rincian Tugas :**

- a) Menyusun langkah kegiatan seksi olah raga sebagai pedoman berita.
- b) Membagi tugas kepada staf di lingkungan seksi olahraga sesuai bidang dan tugasnya.
- c) Memeriksa hasil kerja di lingkungan seksi olah raga baik lisan maupun tertulis agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- d) Menyusun jadwal tugas para reporter agar pelaksanaan peliputan berita ulasan dan komentar berjalan lancar.
- e) Memeriksa naskah akhir berita, ulasan dan komentar dan pelaksanaan.

- f) Mengkoordinasikan pelaksanaan peliputan kegiatan olah raga dengan kerabat kerja dan instansi lain yang terkait pada saat sebelum dan sesudah peliputan dengan ketentuan yang berlaku agar kegiatan berjalan lancar.
- g) Memantau pelaksanaan kegiatan peliputan secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan laporan guna mengetahui masalah yang timbul dan menyelesaikan dengan peraturannya yang berlaku.
- h) Menyusun konsep surat dinas dan dokumen lain yang berkaitan dengan seksi olah raga, memeriksa dan membubuhkan paraf sesuai wewenang dan ketentuan yang berlaku.
- i) Membuat laporan kegiatan seksi olah raga sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.
- j) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan baik lisan maupun tulisan seperti: menghindari rapat, pertemuan, dan acara jumpa pers.

**13) Kepala Seksi Pengembangan Berita, Mempunyai Uraian Tugas :**

- a) Menyusun langkah kegiatan pengembangan berita sebagai pedoman.
- b) Membagi tugas kepada staf di lingkungan seksi pengembangan berita sesuai bidang tugasnya.
- c) Memeriksa hasil kerja di lingkungan seksi pengembangan berita baik lisan maupun tertulis agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- d) Menyusun jadwal tugas para prosedur, pengarah acara, dan presenter agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.
- e) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas seksi pengembangan berita dengan kerabat kerja dan instansi lain yang terkait pada saat sebelum dan sesudah peliputan dengan ketentuan yang berlaku agar kegiatan berjalan lancar.

- f) Memantau pelaksanaan kegiatan/tugas secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan laporan guna mengetahui masalah yang timbul dan menyelesaikan dengan peraturan yang berlaku.
- g) Membuat laporan kegiatan seksi pengembangan berita sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.
- h) Menyusun konsep surat dinas dan dokumen lain yang berkaitan dengan seksi pengembangan berita, memeriksa dan membubuhkan paraf sesuai dengan wewenang dan ketentuan yang berlaku.
- i) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan baik lisan maupun tulisan seperti : menghindari rapat, pertemuan, dan acara jumpa pers.

**14) Kepala Bidang Teknologi Dan Media Baru, Mempunyai Uraian Tugas :**

- a) Memantau kondisi siaran pro 1,2,3,4 secara terus menerus.
- b) Membuat analisis/evaluasi dan melaporkan tertulis ke pimpinan.
- c) Menyusun kegiatan seksi studio dan multimedia berdasarkan program kerja.
- d) Menyusun rencana dan laporan harian untuk kepala.
- e) Memaraf surat-surat dinas yang akan ditanda tangani pimpinan.
- f) Menganalisis laporan kas sehari sebelumnya.

**15) Kepala Seksi Teknik Studio Dan Media Baru, Mempunyai Uraian Tugas :**

- a) Mengecek fungsi output audio computer player yang ada di conty pro.
- b) Membuat laporan kerusakan dan perbaikan yang dilakukan secara tertulis kepemimpinan.

- c) Mengecek dan stand by mengoperasikan peralatan Teknik studio di programa 1,2,3,4.
- d) Mengecek fungsi jaringan kabel telephone.
- e) Mengecek fungsi input dan output dari berbagai sumber yang masuk ke MCR dan mengecek output.
- f) Mempersiapkan ceklis untuk cheeking masing-masing peralatan Teknik studio yang akan dioperasikan.
- g) Membuat laporan secara tertulis hasil dari pengecekan peralatan Teknik studio.

**16) Kepala Seksi Teknik Transmisi Dan Distribusi, Mempunyai Uraian Tugas :**

- a) Melakukan persiapan peralatan pemancar yang akan dioperasikan.
- b) Membantu memantau dan mengevaluasi kualitas Teknik siaran.
- c) Membantu melaksanakan modifikasi peralatan.
- d) Melakukan pengecekan peralatan.
- e) Membantu pekerjaan pengukuran/kalibrasi peralatan.
- f) Membantu pekerjaan instansi/setting pekerjaan.

**17) Kepala seksi saran dan prasarana, mempunyai uraian tugas :**

- a) Menyiapkan peralatan kerja.
- b) Melakukan pengecekan terhadap peralatan kerja.
- c) Melaporkan hasil pengecekan kepada atasan langsung tentang kondisi peralatan tersebut.
- d) Melakukan perbaikan, pergantian, dan penyetelan.
- e) Menyiapkan bahan perencanaan kerja.

**18) Kepala Bidang Layanan Dan Pengembangan Usaha, Mempunyai Uraian**

**Tugas :**

- a) Memberi arahan dan menerima laporan dari staf.
- b) Memeriksa bahan/dokumentasi yang telah dikerjakan dan disampaikan kepada pimpinan.
- c) Memberikan kehadiran staff di seksi layanan public.
- d) Memantau siaran pro 1,2,3.

**19) Kepala Seksi Layanan Publik, Mempunyai Uraian Tugas :**

- a) Merencanakan dan menyusun jadwal penyiaran siaran layanan public RRI sebagai penyiaran public, konten-konten acara.
- b) Merencanakan pembuatan iklan layanan public (ILM)
- c) Membuat materi siaran layanan public.
- d) Mengelola layanan data dan informasi.
- e) Menghimpun kebutuhan siaran layanan public.

**20) Kepala Seksi Pengembangan Usaha, Mempunyai Uraian Tugas:**

- a) Mengecek jumlah pendengar dan program acara serta Coverage Area melalui sms/telepon pada setiap acara di pro 1,2,3,4.
- b) Membuat tabulasi jumlah pendengar.Mengevaluasi pelaksanaan tupoksi.

**2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 78 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap lingkungan organisasi dan komitmen organisasi di Radio Republik Indonesia(RRI) Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan reponden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan masa kerja.



a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

Sumber:  
Hasil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	40	51.3	51.3	51.3
Valid Wanita	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

*Pengolahan SPSS ver.20, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 51.3% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 Tahun	3	3.8	3.8	3.8
31-40 Tahun	9	11.5	11.5	15.4
Valid 41-50 Tahun	13	16.7	16.7	32.1
51-60 Tahun	53	67.9	67.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20, Tahun 2020.*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan yang menjadi responden berusia 51-60 tahun, yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 67.9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.3 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10-20 Tahun	16	20.5	20.5	20.5
Valid 21-30 Tahun	35	44.9	44.9	65.4
Valid 31-40 Tahun	27	34.6	34.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 21-30 tahun yaitu masing-masing sebanyak 35 orang atau 44.9% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.4 Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	33	42.3	42.3	42.3
Valid SMA	45	57.7	57.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan yang menjadi responden memiliki Pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 57.7% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan organisasi dan komitmen organisasi dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh

responden yang berjumlah 78 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilampiran. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada table berikut :

a. Variabel Lingkungan Organisasi

**Tabel 4.5 Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada di tempat kerja saya (X<sub>1.1</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	11.5	11.5	11.5
2	21	26.9	26.9	38.5
3	15	19.2	19.2	57.7
4	20	25.6	25.6	83.3
5	13	16.7	16.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (11.5%), tidak setuju 21 orang (26.9%), ragu-ragu 15 orang (19.2%), setuju 20 orang (25.6%), sangat setuju 13 orang (16.7%). Disimpulkan bahwa responden tidak setuju dengan adanya suasana kerja yang nyaman di lingkungan kerja.

**Tabel 4.6 Saya melakukan aktivitas diruang kerja cukup baik dan tidak terganggu dengan adanya penerangan cahaya lampu di ruang kerja (X<sub>1.2</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
1	13	16.7	16.7	16.7
2	21	26.9	26.9	43.6
3	19	24.4	24.4	67.9
Valid 4	15	19.2	19.2	87.2
5	10	12.8	12.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (16.7%), tidak setuju 21 orang (26.9%), ragu-ragu 19 orang (24.4%), setuju 15 orang (19.2%), sangat setuju 10 orang (12.8%). Disimpulkan bahwa responden tidak setuju melakukan aktivitas diruang kerja cukup baik dan tidak terganggu dengan adanya penerangan cahaya lampu di ruang kerja.

**Tabel 4.7 saya berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan (X<sub>1.3</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	14.1	14.1	14.1
2	19	24.4	24.4	38.5
Valid 3	18	23.1	23.1	61.5
4	19	24.4	24.4	85.9
5	11	14.1	14.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (14.1%), tidak setuju 19 orang (24.4%), ragu-ragu 18 orang (23.1%), setuju 19 orang (24.4%), sangat setuju 11 orang (14.1%). Disimpulkan bahwa

responden setuju ,bahwa karyawan berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan.

**Tabel 4.8 saya sering di berikan pengarahan oleh pimpinan, perhatian serta menghargai apa yang telah saya kerjakan (X<sub>1.4</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	12.8	12.8	12.8
2	22	28.2	28.2	41.0
3	20	25.6	25.6	66.7
4	17	21.8	21.8	88.5
5	9	11.5	11.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (11.5%), tidak setuju 17 orang (21.8%), ragu-ragu 20 orang (25.6%), setuju 22 orang (28.2%), sangat setuju 10 orang(12.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju, karyawan di berikan pengarahan oleh pimpinan serta saling menghargai.

**Tabel 4.9 saya merasakan ada komunikasi yang baik dengan rekan kerja (X<sub>1.5</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	16.7	16.7	16.7
2	18	23.1	23.1	39.7
3	19	24.4	24.4	64.1
4	17	21.8	21.8	85.9
5	11	14.1	14.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (14.1%), tidak setuju 17 orang (21.8%), ragu-ragu 19 orang (24.4%), setuju 18 orang (23.1%), sangat setuju 13 orang (16.7%). Disimpulkan bahwa responden tidak setuju merasakan ada komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

**Tabel 4.10** saya dan tim kerja melakukan pekerjaan bersama-sama (X<sub>1.6</sub>)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	7.7	7.7	7.7
2	21	26.9	26.9	34.6
3	25	32.1	32.1	66.7
Valid 4	12	15.4	15.4	82.1
5	14	17.9	17.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (17.9%), tidak setuju 12 orang (15.4%), ragu-ragu 25 orang (32.1%), setuju 21 orang (26.9%), sangat setuju 6 orang (7.7%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, tim kerja melakukan pekerjaan bersama-sama.

**Tabel 4.11** saya bekerja di kantor yang memiliki fasilitas lengkap sehingga sangat membantu pekerjaan karyawan (X<sub>1.7</sub>)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	11.5	11.5	11.5
2	24	30.8	30.8	42.3
Valid 3	22	28.2	28.2	70.5
4	14	17.9	17.9	88.5
5	9	11.5	11.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (11.5%), tidak setuju 14 orang (17.9%), ragu-ragu 22 orang (28.2%), setuju 24 orang (30.8%), sangat setuju 9 orang (11.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju, bekerja di kantor yang memiliki fasilitas lengkap sehingga sangat membantu pekerjaan karyawan.

**Tabel 4.12 saya merasa nyaman dengan adanya fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik(X<sub>1.8</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	15.4	15.4	15.4
2	20	25.6	25.6	41.0
3	18	23.1	23.1	64.1
Valid 4	17	21.8	21.8	85.9
5	11	14.1	14.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (14.1%), tidak setuju 17 orang (21.8%), ragu-ragu 18 orang (23.1%), setuju 20 orang (25.6%), sangat setuju 12 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden setuju, merasa nyaman dengan adanya fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.

b. Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.13 saya memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja dari pada perusahaan lain (X<sub>2.1</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	10.3	10.3	10.3
2	22	28.2	28.2	38.5
3	22	28.2	28.2	66.7
Valid 4	16	20.5	20.5	87.2
5	10	12.8	12.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12.8%), tidak setuju 16 orang (20.5%), ragu-ragu 22 orang (28.2%), setuju 22 orang (28.2%), sangat setuju 8 orang (10.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja dari pada perusahaan lain.

**Tabel 4.14 saya merasa permasalahan di instansi menjadi permasalahan saya juga. (X<sub>2.2</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	15.4	15.4	15.4
2	19	24.4	24.4	39.7
3	18	23.1	23.1	62.8
Valid 4	17	21.8	21.8	84.6
5	12	15.4	15.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (15.4%), tidak setuju 17 orang (21.8%), ragu-ragu 18 orang (23.1%), setuju 19 orang (24.4%), sangat setuju 12 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden setuju, saya merasakan adanya masalah diperusahaan, masalah yang terjadi di perusahaan juga merupakan bagian masalah saya juga.

**Tabel 4.15 saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain. (X<sub>2.3</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	15.4	15.4	15.4
2	20	25.6	25.6	41.0
3	20	25.6	25.6	66.7
Valid 4	18	23.1	23.1	89.7
5	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber:  
Hasil

Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (10.3%), tidak setuju 18 orang (23.1%), ragu-ragu 20 orang (25.6%), setuju 20 orang (25.6%), sangat setuju 12 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain



**Tabel 4.16 saya bekerja keras untuk memajukan perusahaan (X<sub>2.4</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	16.7	16.7	16.7
2	16	20.5	20.5	37.2
3	22	28.2	28.2	65.4
Valid 4	17	21.8	21.8	87.2
5	10	12.8	12.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12.8%), tidak setuju 17 orang (21.8%), ragu-ragu 22 orang (28.2%), setuju 16 orang (20.5%), sangat setuju 13 orang (16.7%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, berusaha keras untuk memajukan perusahaan.

**Tabel 4.17 saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya (X<sub>2.5</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	15.4	15.4	15.4
2	18	23.1	23.1	38.5
Valid 3	17	21.8	21.8	60.3
4	16	20.5	20.5	80.8
5	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (19.2%), tidak setuju 16 orang (20.5%), ragu-ragu 17 orang (21.8%), setuju 18 orang (23.1%), sangat setuju 12 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden setuju, bahwa perusahaan ini telah berjasa bagi para pegawai.

**Tabel 4.18** saya merasa belum memberikan kontribusi bagi perusahaan ini (X<sub>2.6</sub>)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	9.0	9.0	9.0
2	19	24.4	24.4	33.3
3	19	24.4	24.4	57.7
Valid 4	20	25.6	25.6	83.3
5	13	16.7	16.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (16.7%), tidak setuju 20 orang (25.6%), ragu-ragu 19 orang (24.4%), setuju 19 orang (24.4%), sangat setuju 7 orang (9.0%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, para pegawai merasa belum memberikan kontribusi bagi perusahaan.

c. Variabel kinerja pegawai (Y)

**Tabel 4.19** saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	12.8	12.8	12.8
2	19	24.4	24.4	37.2
3	20	25.6	25.6	62.8
Valid 4	14	17.9	17.9	80.8
5	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (19.2%), tidak setuju 14 orang (17.9%), ragu-ragu 20 orang (25.6%), setuju 19 orang (24.4%), sangat setuju 10 orang (12.8%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan atau tepat waktu.

**Tabel 4.20 saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standar instansi (Y.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	14	17.9	17.9	17.9
2	15	19.2	19.2	37.2
3	20	25.6	25.6	62.8
Valid 4	14	17.9	17.9	80.8
5	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (19.2%), tidak setuju 14 orang (17.9%), ragu-ragu 20 orang (25.6%), setuju 19 orang (24.4%), sangat setuju 10 orang (12.8%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan atau tepat waktu.

**Tabel 4.21 saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja (Y.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	14.1	14.1	14.1
2	21	26.9	26.9	41.0
Valid 3	17	21.8	21.8	62.8
4	15	19.2	19.2	82.1
5	14	17.9	17.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (17.9%), tidak setuju 15 orang (19.2%), ragu-ragu 17 orang (21.8%), setuju 21 orang (26.9%), sangat setuju 11 orang (14.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju, untuk selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja.

**Tabel 4.22 saya melakuakn tugas sesuai dengan standart operasioanl instansi (Y.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	15.4	15.4	15.4
2	19	24.4	24.4	39.7
3	22	28.2	28.2	67.9
Valid 4	15	19.2	19.2	87.2
5	10	12.8	12.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12.8%), tidak setuju 15 orang (19.2%), ragu-ragu 22 orang (28.2%), setuju 19 orang (24.4%), sangat setuju 15 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, untuk melakuakn tugas sesuai dengan standart operasioanl instansi.

**Table 4.23 Saya pada saat jam kerja selalu berada di kantor kecuali ada tugas lapangan (Y.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	16.7	16.7	16.7
2	16	20.5	20.5	37.2
3	18	23.1	23.1	60.3
Valid 4	16	20.5	20.5	80.8
5	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (19.2%), tidak setuju 16 orang (20.5%), ragu-ragu 18 orang (23.1%), setuju 16 orang (20.5%), sangat setuju 13 orang (16.7%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, untuk pada saat jam kerja selalu berada di kantor kecuali ada tugas lapangan.

**Table 4.24 saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak(Y.6)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	7.7	7.7	7.7
2	17	21.8	21.8	29.5
3	23	29.5	29.5	59.0
Valid 4	20	25.6	25.6	84.6
5	12	15.4	15.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (15.4%), tidak setuju 20 orang (25.6%), ragu-ragu 23 orang (29.5%), setuju 17 orang (21.8%), sangat setuju 6 orang (7.7%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, untuk melakukan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.

**Table 4.25 saya dapat bekerja sama serta dapat bertanggung jawab dengan pegawai lainnya terhadap kualitas (Y.7)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	14.1	14.1	14.1
2	18	23.1	23.1	37.2
3	22	28.2	28.2	65.4
Valid 4	19	24.4	24.4	89.7
5	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (10.3%), tidak setuju 19 orang (24.4%), ragu-ragu 22 orang (28.2%), setuju 18 orang (23.1%), sangat setuju 11 orang (14.1%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, untuk bekerja sama serta dapat bertanggung jawab dengan pegawai lainnya terhadap kualitas.

**Table 4.26** saya dan pegawai lainnya dapat mengandalkan keahlian untuk mencapai pekerjaan yang terbaik (Y.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	15.4	15.4	15.4
2	21	26.9	26.9	42.3
3	20	25.6	25.6	67.9
Valid 4	17	21.8	21.8	89.7
5	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (10.3%), tidak setuju 17 orang (21.8%), ragu-ragu 20 orang (25.6%), setuju 21 orang (26.9%), sangat setuju 12 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden setuju, para pegawai dapat mengandalkan keahlian untuk mencapai pekerjaan yang terbaik.

**Table 4.27** saya menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik di bandingkan dengan waktu sebelumnya (Y.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	12.8	12.8	12.8
2	17	21.8	21.8	34.6
Valid 3	19	24.4	24.4	59.0
4	19	24.4	24.4	83.3
5	13	16.7	16.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (16.7%), tidak setuju 19 orang (24.4%), ragu-ragu 19 orang (24.4%), setuju 17 orang (21.8%), sangat setuju 10 orang (12.8%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, untuk menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik di bandingkan dengan waktu sebelumnya.

**Table 4.28 saya selama ini memiliki prestasi kerja yang baik dalam instansi (Y.10)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	14	17.9	17.9	17.9
2	16	20.5	20.5	38.5
3	18	23.1	23.1	61.5
Valid 4	18	23.1	23.1	84.6
5	12	15.4	15.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (15.4%), tidak setuju 18 orang (23.1%), ragu-ragu 18 orang (23.1%), setuju 16 orang (20.5%), sangat setuju 14 orang (17.9%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu, selama ini pegawai memiliki prestasi kerja yang baik dalam instansi.

**Table 4.29 saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebaskan (Y.11)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	12.8	12.8	12.8
2	16	20.5	20.5	33.3
3	19	24.4	24.4	57.7
Valid 4	17	21.8	21.8	79.5
5	16	20.5	20.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (20.5%), tidak setuju 17 orang (21.8%), ragu-ragu 19 orang (24.4%), setuju 16 orang (20.5%), sangat setuju 10 orang (12.8%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu untuk selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebaskan.

**Table 4.30 saya bertanggung jawab dan menerima resiko atas semua pekerjaan yang telah di selesaikan (Y.12)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	15.4	15.4	15.4
2	17	21.8	21.8	37.2
3	23	29.5	29.5	66.7
Valid 4	15	19.2	19.2	85.9
5	11	14.1	14.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (14.1%), tidak setuju 15 orang (19.2%), ragu-ragu 23 orang (29.5%), setuju 17 orang (21.8%), sangat setuju 12 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu untuk bertanggung jawab dan menerima resiko atas semua pekerjaan yang telah di selesaikan.

**Table 4.31 saya meningkatkan keefektifitas dan efesiensi dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Y.13)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	15.4	15.4	15.4
2	20	25.6	25.6	41.0
Valid 3	18	23.1	23.1	64.1
4	14	17.9	17.9	82.1
5	14	17.9	17.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (17.9%), tidak setuju 14 orang (17.9%), ragu-ragu 18 orang (23.1%), setuju 20 orang (25.6%), sangat setuju 12 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden setuju, untuk meningkatkan keefektifitas dan efesiensi dalam melaksanakan suatu pekerjaan.



**Table 4.32 saya menganggap ketercapaian target sangat penting dalam pekerjaan (Y.14)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	7.7	7.7	7.7
2	16	20.5	20.5	28.2
3	21	26.9	26.9	55.1
Valid 4	20	25.6	25.6	80.8
5	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (19.2%), tidak setuju 20 orang (25.6%), ragu-ragu 21 orang (26.9%), setuju 16 orang (20.5%), sangat setuju 6 orang (7.7%). Disimpulkan bahwa respondenragu-ragu, untuk menganggap ketercapaian target sangat penting dalam pekerjaan.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Table 4.33 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel (X1) Lingkungan Organisasi.**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.59	29.881	.340	.737
X1.2	20.83	27.803	.512	.704
X1.3	20.68	28.714	.438	.718
X1.4	20.77	30.232	.346	.735
X1.5	20.74	28.661	.430	.720
X1.6	20.59	27.700	.566	.695
X1.7	20.81	29.482	.423	.721
X1.8	20.74	28.297	.464	.713

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Table 4.34 Validitas pertanyaan-pertanyaan pada variabel (X2) komitmen organisasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.00	19.039	.438	.711
X2.2	15.00	17.273	.556	.677
X2.3	15.10	19.262	.394	.723
X2.4	15.04	19.778	.322	.743
X2.5	14.92	17.475	.504	.692
X2.6	14.81	16.963	.646	.652

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.35 Validitas pertanyaan-pertanyaan pada variabel (Y) kinerja pegawai**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.38	119.564	.566	.888
Y.2	39.44	115.782	.672	.884
Y.3	39.45	120.380	.527	.890
Y.4	39.55	119.835	.587	.888
Y.5	39.40	116.346	.655	.884
Y.6	39.26	119.518	.648	.885
Y.7	39.51	125.656	.384	.896
Y.8	39.60	127.022	.325	.898
Y.9	39.35	120.671	.538	.890
Y.10	39.47	115.447	.705	.882
Y.11	39.28	118.854	.586	.888
Y.12	39.50	119.136	.606	.887
Y.13	39.47	117.525	.627	.886
Y.14	39.17	117.777	.692	.883

Sumber:  
hasil  
pengolahan  
SPSS ver.  
20, Tahun  
2020

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat Belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reabilitas**

Reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terdapat angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha Cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha Cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada table *Reliability Statistics* yang disajikan dalam table dibawah ini:

**Tabel 4.36 Uji Reliabilitas (X1) Lingkungan Organisasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	8

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver.20, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.36 Di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,745 > 0,06$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pertanyaan pada variabel lingkungan organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.37 Uji Reliabilitas (X2) Komitmen Organisasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 Di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,738 > 0,06$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.38 Uji Reliabilitas (Y) kinerja pegawai**

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	14

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver.20, Tahun 2020

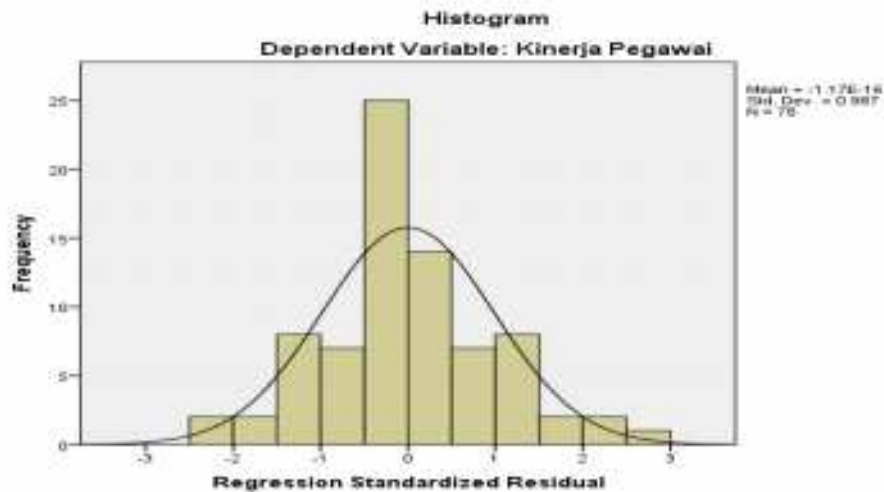
Berdasarkan Tabel 4.38 Di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,810 > 0,06$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

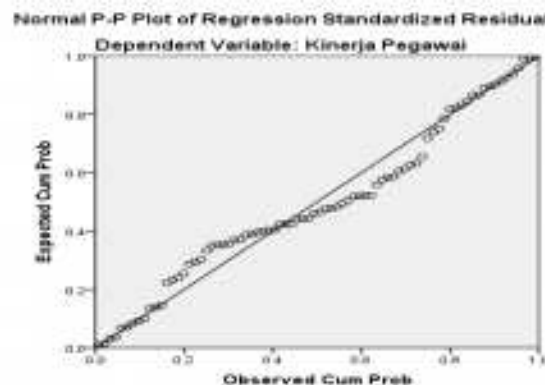
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.2 Di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran pembayaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asymp. Sig. (2-tailed) > \alpha = 0.05$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.39 Uji Normalitas One Sampel Kolmogorov Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.03951881
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.105
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.931
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.351</b>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,351 maka dapat disimpulkan data terdistribusikan secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,03.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,1$  atau *VIF*  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.40 Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.799	2.832		1.342	.184		
1 Lingkungan Organisasi	.721	.246	.371	2.936	.004	.222	4.510
Komitmen Organisasi	1.200	.296	.512	4.055	.000	.222	4.510

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 20, Tahun 2020*

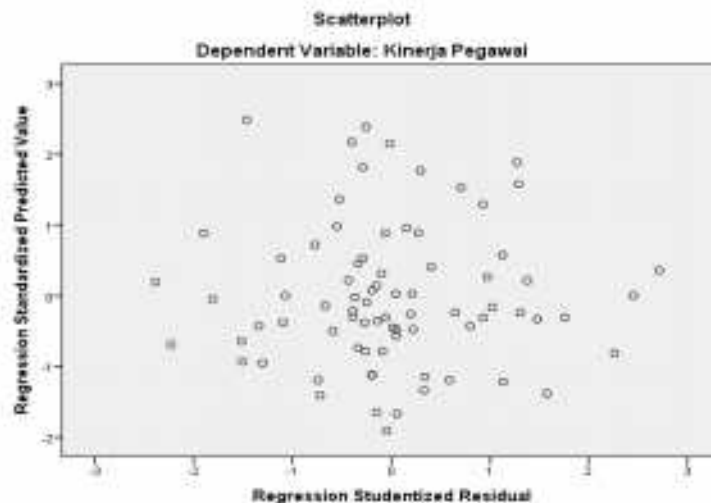
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan organisasi  $4.510 < 10$  dan komitmen organisasi  $4.510 < 10$ , serta nilai *Tolerance* lingkungan organisasi  $0,222 > 0,1$  dan komitmen organisasi  $0,222 > 0,1$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 20, Tahun 2020*

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data dan di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$



Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

**Tabel 4.41 Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.799	2.832		1.342	.184		
1. Lingkungan Organisasi	.721	.246	.371	2.936	.004	.222	4.510
Komitmen Organisasi	1.200	.296	.512	4.055	.000	.222	4.510

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20 , Tahun 2020

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.41 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut Y

$$= 3.799 + 0,721 X_1 + 1.200 X_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Nilai kinerja pegawai (Y) adalah 3.799.
- b. Jika terjadi peningkatan lingkungan organisasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,721.
- c. Jika terjadi peningkatan komitmen organisasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 1.200.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

### a. Uji Signifikan Parsial

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.42 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.799	2.832		1.342	.184		
1. Lingkungan Organisasi	.721	.246	.371	2.936	.004	.222	4.510
Komitmen Organisasi	1.200	.296	.512	4.055	.000	.222	4.510

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20 , Tahun 2020

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{table}$  atau  $sig\ t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,936 sedangkan  $t_{table}$  1,665 dan signifikan sebesar 0,004, sehingga  $t_{hitung} 2,936 > t_{table} 1,665$  dan signifikan  $0,004 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ha diterima H0 diterima, apabila  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $sig < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{table}$  atau  $sig\ t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 4,055 sedangkan  $t_{table}$  1,665 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,055 > t_{table} 1,665$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

**Tabel 4.43 Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7780.659	2	3890.330	103.885	.000 <sup>b</sup>
Residual	2808.636	75	37.448		
Total	10589.295	77			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20 Tahun 2020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 103.885 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,72 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran table F). probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan organisasi, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.44 Koedisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.735	.728	6.120

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.20 Tahun 2020

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,728. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi =  $R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasi sebesar 72,8%. Artinya variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan sebesar 72,8% oleh lingkungan organisasi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 72,8\% = 27,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel lingkungan organisasi dapat dilihat  $t_{hitung}$  lingkungan organisasi sebesar  $2.936 > 1,665$  dan signifikan sebesar 0,004. Sehingga lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Menurut Nitisemito (2015:65) lingkungan organisasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur ataupun proses kegiatan instansi yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksanaan atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh suatu instansi.

Kesimpulannya adalah lingkungan organisasi sangat penting bagi instansi dan karyawan sehingga lingkungan organisasi harus sangat di perhatikan. Karena jika lingkungan organisasi dapat bekerja melindungi serta menciptakan tempat yang aman dan nyaman dan fasilitas yang memadai tentunya kemungkinan besar mengurangi penurunan kinerja para pegawai yang bekerja di RRI Medan..

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel komitmen organisasi dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  komitmen organisasi sebesar  $4,055 > 1,665$  dan signifikan sebesar  $0,000$ . Sehingga komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

Rivai (2015:220) mengemukakan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan bertujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotannya dalam suatu instansi.

Kesimpulan adalah komitmen organisasi sangat penting bagi instansi karena pegawai dengan komitmen yang tinggi akan merasa senang dan dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk saling membantu dalam tim kerja dan melkaukan pekerjaan Bersama-sama walaupun bukan tugasnya, karena di sinilah karyawan dapat merasakan bahwa dia sudah menjadi bagian dari instansi tersebut.

## 3. Pengaruh Lingkungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Hasibuan (2013:86), menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standart dan kriteria yang telah ditetapkan. Dari analisis signifikan simultan pada variabel lingkungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $103,885$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar  $2,72$  yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$

(lihat lampiran F). probabilitas sig 0,000 < 0,05. Hasil uji F menunjukkan lingkungan Organisasi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,721, nilai signifikan sebesar 0,004 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,936.
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,1200, nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 4.055.
3. Lingkungan organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $F_{hitung}$  sebesar 103.885. Dimana variabel lingkungan organisasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Medan.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan Instansi Radio Republik Indonesia (RRI) Medan untuk memperhatikan aspek-aspek yang ada dalam lingkungan organisasi berupa keamanan kerja, dan fasilitas yang seharusnya diberikan kepada karyawan sesuai menurut Pasal 1 Ayat 30 UU no.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Manajer perlu memperhatikan lingkungan organisasi seperti apa yang sesuai dengan seharusnya pegawai dapatkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen Radio Republik Indonesia (RRI) Medan untuk menempatkan karyawan pada posisi mereka berdasarkan keterampilan dan minat kerja mereka, serta mempererat kerja sama tim dan kekompakan antar karyawan maupun atasan yang dapat dilakukan dengan membuat berbagai kegiatan rekreasi karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen RRI Medan untuk memperbaiki dan meningkatkan berbagai fasilitas, saran dan prasarana kerja sehingga memudahkan pekerjaan karyawan.
4. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat melihat kembali variabel lingkungan organisasi dan komitmen organisasi maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen sumber daya manusia. Perusahaan*. Bandung . PT . Remaja Rosdakarya.
- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect Of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (Dau), And Special Allocation Funds (Dak) To The Government Capital Expenditures Of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference On Economics, Education Business And Accounting (Iceeba) 2016 Universitas Negeri Semarang*, Pp. 513-526.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). "The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)". *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Dessler. G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Dunham, 2016. *Organizational Comitmen : The Utility of an Integrative Definition. Journal of Applied psychology*. Vol.79:370-380
- Edison. et. Au. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*, Bandung. Alfabeta :2017
- Ferdinand, Agusty. 2014 *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes , 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : ANDI Griffin. 2016. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta : Erlangga

- Hasibuan, Mulyo P. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Mulyo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kasmir. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori Praktik Jakarta : PT Rja Grafindo Persada*.
- Kaswan, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung , Indonesia : Alfabeta
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Mangkunegara, 2016 , *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan* . Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALPABETA.
- Nitisemito,. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Gnalia Indonesia.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nitisemito, . 2015.. *manajemen sumber daya manusia pustaka setia*, bandung.

- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Purnomo . 2014 . Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Syung Indonesia Purbalinga. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmawati , 2014 , Statistika Teori dan Praktek, Edisi II . Universitas Muhammadiyah Yogyakarta .
- Rahmawati, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara “ *jurnnal malang : Fakultas Ilmu administrasi Universitas Briwijaya*.
- Rivai. 2015, manajemen sumber daya untuk perusahaan Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rumimpuni. (2015) penelitian terdahulu. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wali Kota Medan. Skripsi Universitas Negeri Medan.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. *Jepa*, 3(1), 1-10.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Robbins 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta : salemba Empat.
- Serdarmayanti , “ Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai Negeri sipil “ . Refika Aditama , Bandung , 2017.
- Serdarmayanti , 2014 . Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung Maju. Serdarmayanti . 2017 – 28 . Tata Kerja dan Produktivitas kerja. Bandung : penerbit mandar maju
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Siagian . 2014. Manajemen sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono . (2014) . Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif , dan R & D . Bandung : AFABETA

Sutrisno, 2014. Manajemen sumber daya manusia . PT. Kencana Prenada medi Group . Jakarta .

Suprayadi , 2015, Manajemen sumber daya manusia . Yogyakarta :

ANDI Wibowo . 2014. Manajemen Kinerja, Jakarta : Rajawali Pers

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. Jumant, 10(2), 1-14.

Widodo , SE. (2015) M. Pengembangan sumber daya manusia . Yogyakarta : perpustakaan Pelajar.

Wirawan (2015) evaluasi kinerja sumber daya manusia : teori Aplikasi & Penelitian. Jakarta : salema empat .