



**ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN FISIK DAN
LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK
PRATAMA MEDAN KOTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Penulisan Skripsi
Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

**IRAWATI
NPM 1515310518**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



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

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : IRAWATI
NPM : 1515310518
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (SASTRA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN FISIK DAN LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN KOTA

MEDAN, 05 JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



**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 : IRAWATI
NPM : 1515310518
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (SASTRA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN
FISIK DAN LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN
KOTA**

MEDAN, 05 JULI 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD., S.E., SE., MSI)

ANGGOTA II

(DR. KIKI FARIDA FARINE, S.E., M.SI)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irawati
Tempat /Tanggal Lahir : Medan, 30 Agustus 1996
NPM : 1515310518
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Gaperta No. 82 B

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Soaial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian Surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 03 Juli 2019

Pembuat Pernyataan



(Irawati)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA	: IRAWATI
NPM	: 1515310518
FAKULTAS	: SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI	: ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN FISIK DAN LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN KOTA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non- Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, 03 Juli 2019



(Handwritten signature)
(Irawati)

TANDA BEBAS PUSTAKA
 No. 2438 / Perp / Bp / 2019
 Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

Medan, 25 Juni 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -

Tempat
Telah Diperiksa oleh LPNU
 dengan Plagiarisme... 57.7 %
 25 JUNI 2019
 AN Ka LPNU
 UNPAB
 THARIKI MAKIM

Pemohonan Meja Hijau

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

: IRAWATI
 : MEDAN / 30 AGUSTUS 1996
 : aminuddin
 : 1515310518
 : SOSIAL SAINS
 : Manajemen
 : 082167681939
 : Jl. Gaperta No 82 B

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Medan Kota. Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan mensuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.100.000

25/06
 19
 (Em).

Ukuran Toga : **M**

UNPAB
 UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 INDONESIA
 FAKULTAS SOSIAL SAINS

Hormat saya

 IRAWATI
 1515310518

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Telah di terima
 berkas persyaratan
 dan di proses
 25 JUN 2019
 an.

 TEGUH WAHYUNI, S.Pd., SE., MM.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

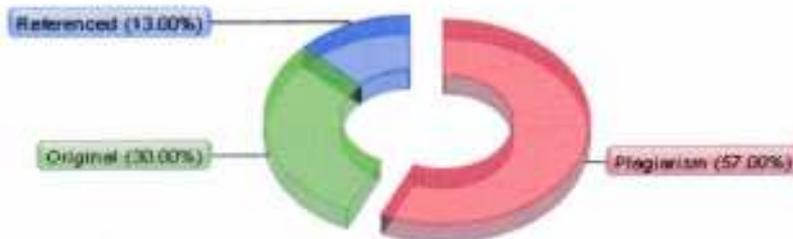
Analyzed document: 13/05/2019 10:16:09

"IRAWATI_1515310518_MANAJEMEN.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- wrds: 14182 http://eprints.undip.ac.id/55573/1/04_UNTUNG.pdf
- wrds: 11018 <http://ejournal.bsi.ac.id/iejurnal/index.php/ijarticle/download/4436/pdf>
- wrds: 10080 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jabi/article/download/2521/2911>

Other Sources:]

Processed resources details:

294 - Ok / 52 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia: Google Books: Ghostwriting services: Anti-cheating:



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
SUMATERA UTARA I

GEDUNG KANWIL DJP SUMUT I LT VII JALAN SUKAMULIA NO.17A, MEDAN 20151
TELEPON (061) 4538833; FAKSIMILE (061) 4538340; SITUS www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK 1500200;
EMAIL: pengaduan@pajak.go.id

Nomor : S- 97 WPJ.01/BD.05/2019
Sifat : Biasa
Hal : Pemberian Izin Riset

15 April 2019

Yth. Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
Jalan Jl. Jend Gatot Subroto Km 4,5
Medan

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor: 4387/17/FSSM/2019 tanggal 25 Maret 2019 hal Permohonan Izin Riset atas:

Nama/NPM: Ira Wati/1515310518

dengan ini Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk magang/penyebaran kuesioner/penelitian dan/atau riset pada KPP Pratama Medan Kota, sepanjang bahan-bahan keterangan/data yang didapat digunakan untuk keperluan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan/negara sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 34 UU KUP.

Setelah selesai melaksanakan riset/penelitian, mahasiswa yang bersangkutan agar dapat memberikan satu *soft-copy* hasil riset/penelitian tersebut untuk menjadi masukan bagi kami. *Soft-copy* dimaksud dapat dikirim melalui *email* ke alamat sebagai berikut: perpustakaan@pajak.go.id cc: p2humas.sumut1@pajak.go.id.

Demikian, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Kanwil DJP Sumatera Utara I
Kepala Bidang P2Humas



Dwi Akhmad Suryadidjaya



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PG.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRA WATI
Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Agustus 1996
Nomor Mahasiswa : 1515310518
Bidang Studi : Manajemen
Kelas / Jurusan : Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.26
Judul yang diajukan : ...

ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota Tahun 2018	<input type="checkbox"/>
Analisis Pengaruh Desain Pekerjaan dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota Tahun 2018	<input type="checkbox"/>
Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota	<input checked="" type="checkbox"/>

yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

Medan, 20 Oktober 2018

Pemohon,

(Signature)
(Ira Wati)

Rektor I,

(Signature)
(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Nomor :

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Signature)
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum)

Tanggal : 20/10/2018

Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen

(Signature)
(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 20/10/2018

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing I :

(Signature)
Abdulhadi Setiawan, SE.MM.

Tanggal :

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing II :

(Signature)
Fahma Hidayat, SE.MM.

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Sabtu, 20 Oktober 2018 15:39:00



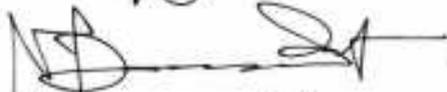
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Program Studi : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nalhrudin Setiawan, SE. M.M.
 Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE. M.M.
 Mahasiswa : IRA WATI
 Program Studi : Manajemen
 NIM / Pokok Mahasiswa : 1515310518
 Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap stres kerja di masa komitmen kerja sebagai variabel intervening pada kantor Pajak medan kota.

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/18	Bab I Identifikasi Masalah. Rumusan Masalah. Bab II	NP	disetujui
16/19	Definisi Operasional. Kerangka Konseptual.	NP	—
16/19	Bab III Populasi & Sampel Quisioner (daftar)	NP	—
19.	acc Lembar proposal.	NP	

Dopij I


 Nalhrudin Setiawan, SE. M.M.

Medan, 04 Januari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setaawan, SE. MM.
 Dosen Pembimbing II : Fanmat Hidayat, SE. MM.
 Nama Mahasiswa : IRA WATI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310518
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap stress kerja dimana komitmen kerja sebagai variabel intervening pada Kantar Pakale Medan kota

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- Pembahasan tata bahas c diidentifikasi	[Signature]	
	- Analisis dgn variabel yg di teliti	[Signature]	
	- Cantumkan setiap poin permasalahan di Catatan Belebun	[Signature]	
	Acc semua	[Signature]	

[Signature]
12/2/2019

Medan, 11 Februari 2019
Diketahui/Disetujui oleh :



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashruddin Setiawan, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE, MM.
 Nama Mahasiswa : IRA WATI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310518
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Lingkungan non fisik terhadap Stress Kerja di antara Komisioner Kerja Sebagai Variabel Intermeding Pada Kantor Pajak Medan Kota.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
21/4/19	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NS	diupdate
24/4/19	Bab II Kerangka konseptual Definisi Operasional	NS	diupdate
27/4/19	Bab III Populasi Sampel	NS	diupdate
30/4/19	Bab IV & V Kesimpulan Saran	NS	
4/5/19	all day kerja ujian		

Doping I

Nashruddin Setiawan, SE, MM.

Medan, 05 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashruddin Seriwawan, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Fahmat Hidayat, SE, MM
 Nama Mahasiswa : IRA WATI
 Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310518

Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Demografi Faktor Lingkungan Fisik dan Lingkungan non fisik terhadap stres kerja di antara Komunitas Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pakse Medan Kota.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Langkah awal pengisian form	A	
	Langkah awal penelitian skripsi	K	
	Daftar isi	A	
	Abstrak	A	
	Lampiran	A	
	Biodata	A	
	Surat Pernyataan	A	
	Acc Si Dang 17/5/2019 PBB	A	

(Handwritten signature)

Medan, 05 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

(Official stamp and signature of Dr. Surya Nita)

• Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat Tanggal, 05 Bulan, Juli Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Ganjil Tahun Akademik Ganjil bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : Prawati
NIM : 1515310510
Program Studi : Manajemen
Tanggal Ujian : 05 Juli 2019
Judul Skripsi Lama : Analisis Pengaruh faktor Lingkungan fisik dan Lingkungan non fisik terhadap stres Kerja dimana Komitmen Kerja sebagai Variabel intervensi pada Kantor KPP Medan Kota
Judul Skripsi Baru : Analisis Pengaruh faktor Lingkungan fisik dan Lingkungan non fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel intervensi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafina Siregar, SE-M.Si	
Anggota I/ Pembimbing I	Nashrudin Setiawan, SE.MM	
Anggota II/ Pembimbing II	Rahmat Hidayat, SE.M.M	
Anggota III/ Penguji I	Rizal Ahmad, SE.M.Si	
Anggota IV/ Penguji II	Dr. Kiki Farida Farina, SE.M.Si	

"IRAWATI_1515310518_MANAJEMEN.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

ABSTRAK

Banyak faktor dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat Penurunan Kinerja seorang karyawan, bahkan lingkungan yang baik mampu menciptakan komitmen kerja yang tinggi pada diri karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan data penelitian di kumpulkan dari 57 responden karyawan tetap Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, serta pertanyaan diberikan dengan menggunakan kuesioner, jawaban responden dianalisis menggunakan program SPSS Versi 22. Hasil dari Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan lingkungan kerja non fisik, Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

Kata Kunci : **Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

Many factors in the work environment can affect the level of decline in performance of an employee, even a good environment is able to create high work commitments to the employee. This study aims to determine whether the physical work environment and non-physical work environment affect employee performance with work commitment as an intervening variable in the Medan City Tax Office. This study uses associative methods and research data collected from 57 respondents of the permanent employee of the Medan City Pratama Tax Service Office, and questions were given using a questionnaire, respondents' answers were analyzed using the SPSS Version 22 program. The results showed that the physical work environment had a negative and significant effect on Employee Performance and non-physical work environment, Work Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance at the Medan City Tax Office.

Keywords: Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Work Commitment and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGERSAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Batasan Masalah	7
1.3 Perumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Tujuan Penelitian	8
1.4.2 Manfaat Penelitian	9
1.5 Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teoritis.....	11
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.	12
2.1.1.2.1 Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	12
2.1.1.2.2 Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik..	14
2.1.1.3 Aspek Lingkungan Kerja.....	15
2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja	16
2.1.2 Komitmen Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	17
2.1.2.2 Sikap Komitmen Terhadap Organisasi.....	17
2.1.2.3 Dimensi Komitmen Kerja	18

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.1.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan	21
2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual.....	24
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	24
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Kerja	25
2.3.3 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan	26
2.4 Hipotesis Penelitian	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.3 Batasan Operasional	30
3.4 Operasional Variabel	30
3.5 Skala Pengukuran Variabel	33
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.6.1 Populasi Penelitian	33
3.6.2 Sampel Penelitian	34
3.7 Jenis Data Penelitian	36
3.8 Metode Pengumpulan Data	36
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	37
3.9.1 Uji Validitas	37
3.9.2 Uji Reliabilitas	38
3.10 Uji Asumsi Klasik	38
3.10.1 Uji Normalitas.....	39
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas	39
3.10.3 Uji Multikolinearitas.....	39
3.11 Teknik Analisis Data	40
3.11.1 Analisis Deskriptif	40
3.11.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	40
3.12 Pengujian Hipotesis	44
3.12.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44
3.12.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	44
3.12.3 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t).....	45

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Analisis Deskriptif	46
4.1.1 Analisis Deskriptif Data	46
4.1.2 Analisis Deskriptif Responden	47
4.2 Uji Kelayakan Data	49
4.2.1 Uji Faliditas	49
4.2.2 Uji Reliabilitas	52
4.3 Uji Asumsi Klasik	53
4.3.1 Uji Normalitas.....	53
4.3.2 Uji Heterokedastisitas	58
4.3.3 Uji Multikolinieritas	60
4.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	62
4.5 Pengujian Hipotesis	70
4.5.1 Koefisien Determinasi (R ²)	70
4.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	71
4.5.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	72
4.6 Pembahasan	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	84
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
1.1	Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota	4
2.1	Penelitian Terdahulu	23
3.1	Skedul Penelitian	29
3.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	31
3.3	Instrumen Skala Likert	33
3.4	Daftar Jumlah Karyawan	34
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.6	Tingkat Keeratan Korelasi	43
3.7	Hubungan Antar Variabel	44
4.1	Ringkasan Deskriptif Responden	48
4.2	Ringkasan Hasil Uji Validitas	51
4.3	Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas setiap Variabel	53
4.4	Ringkasan Hasil Uji Normalitas	57
4.5	Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	60
4.6	Uji Multikolinieritas	61
4.7	Tingkat Keeratan Korelasi	63
4.8	Analisis Korelasi	64
4.9	Model Regresi I	66
4.10	Model Regresi II	68
4.11	Koefisien Determinasi	70
4.12	Uji Simultan (Uji-F)	72
4.13	Uji Simultan (Uji-t)	73

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual.....	27
3.1	Model Analisis Jalur	41
4.1	Normalitas dengan Normal Probability Plot.....	55
4.2	Normalitas dengan Kurva Histogram	56
4.3	Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot	59
4.4	Diagram Jalur Model Regresi I.....	68
4.5	Diagram Jalur Model Regresi II	69

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota”** dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.

Melalui Bimbingan, dorongan dan Bantuan Bapak Ibu Dosen, teman-teman, serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak, sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan agar tercapai hasil yang sebaik mungkin, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak DR. H. Muhammad Isa Indrawan, SE.,MM. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH.,M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE.,M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE.,M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan serta masukan selama penyusunan proposal ini.

5. Bapak Rahmat Hidayat, SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan serta masukan selama penyusunan proposal ini.
6. Seluruh Pengajar Dosen Fakultas Sosial Sains yang tidak mungkin disebut satu persatu, namun disetiap ilmu yang diberikan sungguh sangat bermanfaat. Serta seluruh Pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah membantu penulisan mendapatkan informasi dan membantu penulis selama perkuliahan.
7. Para Dosen Penguji, yang telah memberikan kritikan, koreksi dan saran demi kesempurnaan Proposal ini.
8. Bapak dan Ibu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang telah memberikan izin dan membantu kelancaran penelitian ini.
9. Kepada yang terhormat kedua orang tua penulis (Ibu dan Ayah), kakak, yang telah memberikan doa, dorongan, dukungan dan perhatian serta semangat yang tak pernah henti sehingga Proposal ini selesai dengan baik.
10. Teman-teman Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan angkatan 2015 terutama Rialdy Alhafiz Dalimunthe, Junita Khirani, Erni, Dewi Oliza Abni Hasibuan dan lainnya, terimakasih untuk keceriaan dan kenangan serta telah menjadi bagian dalam perjalanan studiku
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang juga telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan, dan semoga Allah SWT memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Medan, Februari 2019

Penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Sumber daya manusia yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul mempunyai peran penting bagi perusahaan. Dalam perkembangannya sering sekali sebuah perusahaan atau organisasi mengabaikan kebutuhan seorang karyawan dalam bekerja secara maksimal. Tentunya untuk meningkatkan kualitas seorang karyawan tidak selalu diukur dengan materi atau kesejahteraan hari tua saja. Perlunya memperhatikan kebutuhan lain dari seorang karyawan agar dapat bekerja dengan hasil yang maksimal dan konsisten. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Mangkunegara (2004) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut diantaranya kemampuan dan kepribadian karyawan, kesehatan karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitas para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2013:97). Sebuah lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wulan (2011:21) Menyatakan bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) “Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri”. Menurut Sedarmayanti (2009:26) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungansesamarekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2005:147) “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

Tidak terkecuali pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang selalu memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan. Namun fasilitas kantor yang memadai tidaklah cukup untuk membuat seorang

karyawan ingin berlama-lama bekerja dan bahagia menjalankan pekerjaannya tersebut.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota adalah kantor pelayanan pajak yang melayani pelaporan pajak, keluhan, dan informasi lainnya tentang perpajakan yang mencakup beberapa kecamatan wilayah Medan Kota antara lain: Kecamatan Medan Kota, Kecamatan Medan Denai, Kecamatan Medan Area, dan Kecamatan Medan Amplas. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota berlokasi di Gedung Kanwil DJP Sumatera Utara I Lt. III, Jalan Suka Mulia No. 17A, A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212, Indonesia.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota dikepalai oleh seorang Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang terdiri atas bagian Kepala Kantor, Kepala Seksi Account Representatif, Fungsional Representatif, dan Pelaksana. Struktur Organisasi yang digunakan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota adalah struktur organisasi lini dan staf, yang dipimpin oleh seseorang Kepala kantor wilayah Direktorat Jendral Pajak Sumatera Utara, dimana seluruh pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dibawah naungan Departemen Keuangan Negara Replubik Indonesia. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota membawahi 1(satu) bagian dan 6 (enam) seksi, ditambah kelompok jabatan fungsional”.

Adapun bidang-bidang yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota antara lain adalah sebagai berikut: Bagian Kepala Kantor, Kepala Seksi Account Representatif, Fungsional Representatif, dan Pelaksana.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan kuesioner prasurvey kepada masing-masing 10 karyawan Kantor Pelayanan Pajak

Pratama Medan Kota pada karyawan Fungsional Representatif dan Seksi Pelaksana untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang berada dilingkungan kerja karyawan tersebut ditunjukkan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan yang menyatakan lingkungan kerja dalam kategori baik		Jumlah Karyawan yang menyatakan lingkungan kerja dalam kategori buruk	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Saya ingin berlama lama menyelesaikan pekerjaan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota	5 Karyawan	25%	15 Karyawan	75%
2	Kantor Pelayanan Pajak Medan Kota memiliki peralatan dan fasilitas kantor lengkap dan memadai	8 Karyawan	40%	12 Karyawan	60%
3	Saya memiliki hubungan yang akrab dengan Atasan	7 Karyawan	35%	13 Karyawan	65%
4	Saya memiliki hubungan yang akrab dengan rekan kerja	13 Karyawan	65%	7 Karyawan	35%
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9 Karyawan	45%	11 Karyawan	55%

Sumber: Hasil prasurvey (2019) (data diolah)

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan peneliti kepada masing-masing 10 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota pada Fungsional Representatif dan Pelaksanamengungkapkan rata-rata karyawan kurang setuju bahwa karyawan ingin berlama-lama menyelesaikan pekerjaan di Kantor Pelayanan Pajak Medan Kota, peralatan dan fasilitas kantor lengkap dan memadai, hubungan

yang akrab dengan atasan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dimana pada pernyataan pertama terdapat 8 karyawan Sub Bagian Umum dan 7 Seksi Pelayanan yang menyatakan kurang setuju bahwa mereka ingin berlama-lama menyelesaikan pekerjaan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Pada pernyataan kedua terdapat 4 karyawan Fungsional Representatif dan 8 karyawan Pelaksana yang menyatakan kurang setuju bahwa Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota memiliki peralatan dan fasilitas kantor lengkap dan memadai. Pada pernyataan ketiga terdapat 6 karyawan Fungsional Representatif dan 7 karyawan Pelaksana yang menyatakan kurang setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang akrab dengan Atasan. Pada pernyataan kelima terdapat 7 karyawan Fungsional Representatif dan 4 karyawan Pelaksana yang menyatakan kurang setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sedangkan pada pernyataan keempat terdapat 6 karyawan Fungsional Representatif dan 7 karyawan Pelaksana yang menyatakan setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang akrab dengan rekan kerja.

Hasil prasurvei tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota kurang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan kehilangan gairah dalam bekerja secara berkelanjutan. Kurangnya kemauan dalam bekerja menyebabkan menurunnya Kinerja seorang karyawan. Karyawan akan perlahan menurunkan minat dalam bekerja, terjadi keterpaksaan dalam bekerja serta dapat berkelanjutan mempengaruhi secara langsung pada Komitmen Kerjayang dialami oleh seorang karyawan.

Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007:234) adalah “perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi”. Sedangkan Mangkunegara (2015:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut adakah terdapat pengaruh dari faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang terdapat di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota terhadap Kinerja Karyawandengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya.

1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja fisik Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota masih belum memenuhi kebutuhan karyawan seperti printer yang harus berbagi dengan rekan kerja, ruang kerja yang terlalu sempit yang menyulitkan untuk melakukan aktifitas pekerjaan dan tidak tersedianya kantin / *smoking area*.
- b) Lingkungan kerja non fisik masih terlihat terdapat jarak/gap pada hubungan atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja seperti gaya kepemimpinan atasan yang otoriter, masih terdapatnya senioritas.

- c) Adanya tekanan seperti berfokus kepada pencapaian target, banyaknya kerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, teguran yang selalu keras dari atasan, pelayanan harus maksimal pada saat kondisi emosi yang lagi tidak stabil yang dapat mengakibatkan Penurunan pada Kinerja seorang karyawan.
- d) Aktivitas/pekerjaan karyawan yang kurang proaktif seperti pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim dan tindakan/pelayanan cepat tanggap dapat mengakibatkan kemauan karyawan dalam bekerja dapat menurun karena kurangnya tantangan ataupun sosialisasi yang monoton dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja.

1.2.2 Batasan Masalah

Untuk membatasi permasalahan agar lebih terarah dan tidak terlalu meluas, maka dari latar belakang masalah yang teridentifikasi maka dibatasi pada analisis pengaruh faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?

2. Apakah lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
3. Apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
4. Apakah lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
5. Apakah lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
6. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
7. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap Kinerja Karyawandengan komitmen kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk pengambilan keputusan manajemen Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota dalam hal meningkatkan komitmen kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai informasi tambahan dan bahan rujukan bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai penambah ilmu dan pengetahuan serta wawasan tentang pengaruh faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengadopsi dari penelitian Christo Ade (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cabang Makassar Kartini”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan Kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan, dan komitmen kerja.
2. Jumlah observasi/ sampel (n): peneliti terdahulu menggunakan sampel sebanyak 106 orang karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartinesedangkan peneliti sekarang hanya menggunakan sampel sebanyak 54 orang karyawan tetap Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2019.
4. Lokasi penelitian: penelitian terdahulu dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartinesedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Menurut Sedarmayanti (2011:2) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain”.

2.1.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan “lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah”.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wulan (2011:21) Menyatakan bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik”.

2.1.1.2.1 Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:21) “lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2013:26) “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antaralain adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Kelembaban ditempat kerja

- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Penggunaan warna
- 6) Dekorasi di tempat kerja
- 7) Musik di tempat kerja
- 8) Keamanan kerja”

Sedangkan Menurut Suwatno dan Priansa(2011:163) “Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberiprivasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai

“ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran”.

2.1.1.2.2 Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2005:147) “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya. Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik perusahaan yaitu”:

1) Struktur tugas

Menurut Rivai (2010:50) “struktur tugas menunjuk bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa”.

2) Desain Pekerjaan

Menurut Handoko (2008:31) “desain pekerjaan (*job design*) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional”.

3) Pola Kepemimpinan

Menurut Rivai (2010:2) “kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.

4) Pola kerja sama

Menurut Cokroaminoto (2015) “pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antara karyawan dalam perusahaan yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas”.

5) Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2010:113) “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

2.1.1.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, “bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2011:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan.

c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja”.

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2008:103)”.

2.1.2 Komitmen Kerja

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007:234) adalah “perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen organisasional dapat mengurangi efektivitas organisasi”.

2.1.2.2 Sikap Komitmen Terhadap Organisasi

Menurut Gibson (2009:315) “komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap:

- (1) identifikasi dengan tujuan organisasi,
- (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi,
- (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. (Gibson, 2009:315). Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja”.

2.1.2.3 Dimensi Komitmen Kerja

Komitmen Organisasional Allen & Meyer (1984) dalam Robbins (2012:99), “mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- 2) *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) *Normative commitment*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis”.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) “menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterhandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi”.

Menurut Steer dan Porter (dalam Sopiah, 2008) “mengemukakan bahwa terdapat jumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

- a. Faktor personal meliputi *job expectation, pschological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initialworks experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya”.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggis adalah *performance*,

kinerja adalah keluaran yang dikasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dihasilkan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora dalam putri (2013) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya,

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.3.3 Dimensi Kinerja

Menurut (Robins 2000:248) Dimensi konsep kinerja tersebut, memiliki turunan atau indikator pendukungnya, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kualitas kerja

Yaitu dilihat dari segi kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, dan kecakapan kerja

2. Faktor kuantitas kerja

Aspek kuantitas kerja diukur dimulai dari penyusunan rencana kerja, kemampuan di dalam penyelesaian tugas, dan penyelesaian tugas pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan

3. Faktor pengetahuan

Yaitu meninjau pengetahuan para karyawan dari aspek persiapan pelaksanaan pekerjaan, pengetahuan bagaimana menyelesaikan pekerjaan pelaksanaan, dan pengetahuan melakukan evaluasi dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan

4. Faktor kehandalan

Yaitu mengukur kemampuan dan kehandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin

5. Faktor inisiatif

Yaitu melihat aktivitas yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, dari aspek tumbuhnya inisiatif melakukan evaluasi hasil pekerjaan dan upaya melaksanakan tindak lanjut pekerjaan dari hasil evaluasi

6. Faktor kreatifitas

Yaitu melihat kreatifitas setiap pegawai dari persiapan, pelaksanaan sampai kegiatan evaluasi hasil pekerjaan, serta kreatifitas di dalam pemanfaatan IPTEK untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan

7. Faktor kerjasama

Melihat bagaimana para pegawai bekerja sama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, baik tugas pribadi

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Christo Ade (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini	Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja non Fisik (X2) merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.
2.	Dasio Untung (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja non Fisik (X2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Pegawai(Y)	Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Weaving PT. Primataxco Indonesia

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Nurul Mutia Risqi amalia (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai(Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.
4.	Joseph (2016)	<i>Analysis The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment On Employee Productivity in General Hospital GMIM Kalooran Amurang South Minahasa Regency</i>	<i>Physical Work Environment (X1) and Non-Physical Work Environment (X2) On Employee Productivity (Y)</i>	<i>This research found that there is a significant influence of the physical work environment and non-physical work environment on employee productivity in General Hospital GMIM Kalooran Amurang South Minahasa Regency simultaneously and partially.</i>

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

“Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3).

Banyak faktor yang mempengaruhi Penurunan kinerja seorang karyawan. Diantaranya adalah lingkungan kerja yang kurang baik seperti fasilitas kantor yang kurang memadai dan tidak nyaman serta tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat membuat seorang karyawan tertekan dan menurunkan minatnya dalam bekerja dan

menyebabkan menurunnya kinerja. Kinerja Karyawan yang menurun dapat berakibat pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri”.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Kerja

Lingkungan kerja yaitu “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi, mesin printer dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2009:26)”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) “Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri”. Menurut Sedarmayanti (2009:26) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mampu membuat komitmen kerja karyawan meningkat. Peran hubungan kerja antara Atasan dan rekan kerja sangatlah berpengaruh untuk membuat seseorang karyawan betah dan mampu bertahan

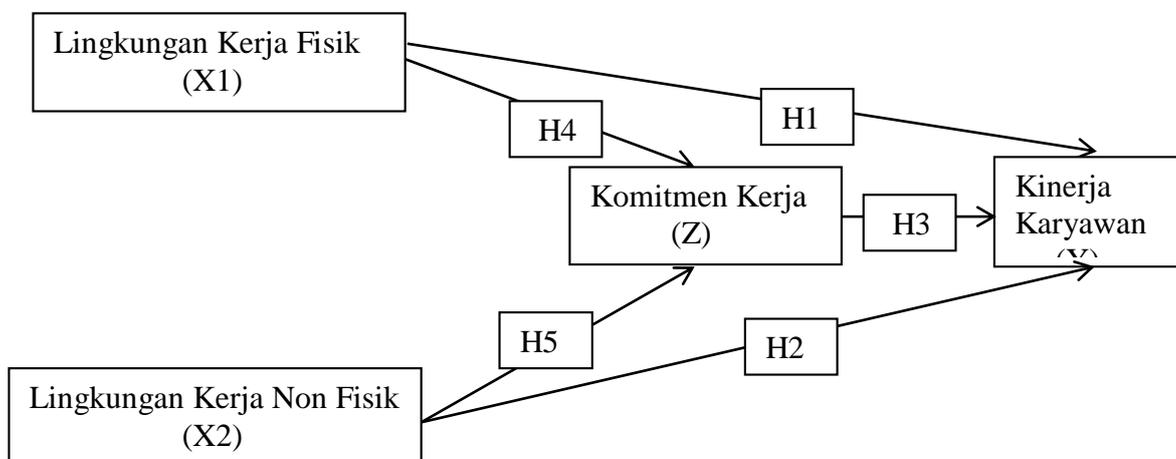
terhadap pekerjaan yang sedang di tekunin nya. Dengan bersikap kooperatif dan mampu bersosialisasi dengan baik seorang karyawan dapat menunjukkan komitmen kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya”.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional adalah “perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen organisasional dapat mengurangi efektivitas organisasi (Ivancevich, 2007:234)”.

Komitmen kerja karyawan dalam bekerja dapat dibuktikan dari produktivitas kerja karyawan yang tinggi dan konsisten. Karyawan yang berkomitmen kerja akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Komitmen kerja karyawan yang tinggi memiliki kemungkinan seorang karyawan tersebut mampu meningkatkan kinerja saat bekerja. Kinerja yang menurun mengidentifikasi seorang karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan komitmen pada perusahaan semakin menurun.

Berdasarkan hal tersebut maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber:(2001:21) dalam Eka dkk (2016),Ivancevich (2007), Mangkunegara (2015:67)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

H3: Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

H4: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

H5: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

H6: Komitmen Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

H7: Komitmen Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan kerja Non fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan “untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:11). Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Komitmen Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)”.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, dan waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Februari 2019 sampai dengan Juni 2019.

**Tabel 3.1
Skedul Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Feb19				Mar19				Apr19				Mei19				Juni19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Perbaikan/Acc Proposal																				
5	Pengolahan Data																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Seminar Hasil dan Sidang																				

Sumber: Pedoman Penulisan Skripsi, 2019

3.3 Batasan Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Definisi operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan variabel yang sudah diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variabel memberikan dan menuntun arah peneliti bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Atas pertimbangan-pertimbangan efisiensi, minat, keterbatasan tenaga, serta pengetahuan penulis, maka penulis melakukan beberapa batasan operasional terhadap penelitian yang akan diteliti hanya meneliti tentang pengaruh faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dan komitmen kerja sebagai variabel intervening. Dimana variabel yang dianalisis adalah sebagai berikut:

- a. X_1 = Variabel Lingkungan Fisik
- b. X_2 = Variabel Lingkungan Non Fisik
- c. Y = Variabel Kinerja Karyawan
- d. Z = Variabel Komitmen Kerja

3.4 Operasional Variabel

Tujuan utama pemberian operasionaisasi variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi variabel akan memberikan atau menuntun arah peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya

mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang diteliti, yaitu:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung Sumber: Sedarmaanti (2012: 21)	1. Penerangan	1. Cahaya ruangan 2. Tingkat kecerahan	Likert
		2. Sirkulasi udara	1. Tingkat polusi udara 2. Tingkat kesegaran udara	
		3. Tata warna	1. Warna dinding 2. Kesesuaian warna ruangan	
		4. Suara/Musik	1. Polusi suara 2. Tingkat kebisingan	
		5. Kebersihan	1. Konsistensi kebersihan 2. Peralatan Kebersihan	
		6. Keamanan	1. Penjagaan keamanan 2. Jumlah Penjaga	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	Semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sumber: Sedarmayanti (2001:21) dalam Eka dkk (2016)	1. Struktur tugas	1. Pembagian tugas 2. Tanggung jawab tugas	Likert
		2. Desain Pekerjaan	1. Penetapan pekerjaan 2. Tingkat kesulitan pekerjaan	
		3. Pola Kepemimpinan	1. Interaksi dengan bawahan 2. Pengambilan keputusan	
		4. Pola Kerjasama	1. Diskusi pekerjaan 2. Sikap rekan kerja	
		5. Budaya Organisasi	1. Kebijakan organisasi 2. Peraturan pekerjaan	

Komitmen Kerja (Z)	Perasaan idenifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Sumber: Ivancevich (2007:234) Allen & Meyer (1984) dalam Robbins (2012:99)	1. <i>Affective commitment</i>	1. Kenyamanan dalam pekerjaan 2. Ikatan pekerjaan	Likert
		2. <i>Continuance commitment</i>	1. Jaminan pekerjaan 2. Tunjangan Pekerjaan	
		3. <i>Normative commitment</i>	1. Kontribusi terhadap pekerjaan 2. Loyalitas karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2015:67)	1. Kualitas Kerja	1. Kecepatan penyelesaian pekerjaan 2. Kecakapan Kerja	Likert
		2. Kuantitas Kerja	1. Penyusunan rencana kerja 2. Kemampuan dalam penyelesaian tugas	
		3. Pengetahuan	1. Persiapan pelaksanaan Pekerjaan 2. Pengetahuan melakukan evaluasi dari hasil pekerjaan	
		4. kehandalan	1. kehandalan dan kemampuan menyelesaikan tugasnya	
		5. Inisiatif	1. Upaya melaksanakan tindak lanjut pekerjaan dari hasil evaluasi	
		6. Kreativitas	1. Kreatifitas dalam pemanfaatan IPTEK dalam pelaksanaan pekerjaan	
		7. Kerja sama	1. Bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan pribadi maupun pekerjaan bersama	

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, yaitu “digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini”:

Tabel 3.3
Instrument skala *Likert*

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:134)

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1 Populasi Penelitian

Menurut Kuncoro (2009:118) Populasi adalah “kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota berjumlah 116 orang karyawan. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Berikut daftar jumlah karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota”:

Tabel 3.4
Daftar Jumlah Karyawan

No	Unit Kerja/Devisi	Jumlah Karyawan
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Seksi	9
3	Account Representatif	55
4	Fungsioanl Pemerikasa	16
5	Pelaksana	35
	Total	116

Sumber: Kabid. SDM Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota (2019)

3.6.2 Sampel Penelitian

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah “dengan metode *Nonprobability Sampling* yaitu dengan *Purposive Sampling*, yang merupakan teknik menentukan sampel dari populasi dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2005:78). Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Slovin (Sujarweni, 2014) adalah sebagai berikut”:

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

$$n = \frac{116}{1 + (116 \times 0,1^2)} = 53,703 \text{ orang} = 54 \text{ atau } 47 \% \text{ orang karyawan}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N: Populasi

e: Persentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Kriteria pemilihan sampel adalah karyawan tetap Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun pada beberapa bagian pekerjaan seperti bagian Kepala Kantor, Kepala Seksi Account Representatif, Fungsional Representatif, dan Pelaksana yaitu sebanyak 54 orang. Kriteria pemilihan sampel karyawan tetap dengan masa kerja diatas 3 tahun. Pemilihan kriteria tersebut didasarkan karena karyawan memiliki masa kerja yang relatif lama untuk menunjukkan hasil kinerjanya.

Tabel 3.5
Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit Kerja/Devisi	Populasi	Sampel
1	Kepala Kantor	1	0
2	Kepala Seksi	9	0
3	Account Representatif	55	29
4	Fungsioanl Pemerikasa	16	10
5	Pelaksana	35	15
	Total	116	54

Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan tetap yang ditarik sebanyak 54 orang. Karena karyawan tetap mempunyai kewajiban langsung dengan pihak perusahaan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti.

3.7 Jenis Data

Peneliti menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer (*primary data*) yaitu “data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi”. (Situmorang dan Lufti, 2012:3)

2. Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) yaitu “data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain”. (Situmorang dan Lufti, 2012:3).

3.8 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan 2 metode:

a. Wawancara

Pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada responden yakni karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

b. Kuesioner

Yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, tentang persepsi mengenai faktor lingkungan fisik, lingkungan non fisik, komitmen kerja serta Kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 30 orang karyawan yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2012:76) "Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Pada tahap prasurvei, kuesioner yang berisi dari pengaruh Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening yang diberikan kepada 30 orang responden yaitu: karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS".

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid dan jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid
- 2) R_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*

- 3) Nilai r_{tabel} dengan responden awal berjumlah 30 orang dan alpha 5% adalah 0,361.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha.

Dalam penelitian ini, “uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,8$ reabilitas sangat baik/ sangat meyakinkan, $0,7 < Cronbach Alpha < 0,8$ reabilitas baik dan Cronbach Alpha $< 0,7$ reabilitas kurang meyakinkan Situmorang dan Lufti (2014:92)”.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang dan Lufti (2012:114) “uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas”.

3.10.1 Uji Normalitas

“Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal”. (Situmorang dan Lufti, 2012:100).

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, grafik dan Kolmogorv-Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikan 5 %.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas”. (Situmorang dan Lufti, 2012:108).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *glejser* dengan menggunakan tingkat signifikan 5 %.

3.10.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Varians Inflation Factors*) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah:

Melihat nilai *Tolerance*:

- Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* lebih besar 0,1.
- Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,1.

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil 5,00.
- Terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 5,00.

3.11 Teknik Analisis Data

3.11.1 Analisis Deskriptif

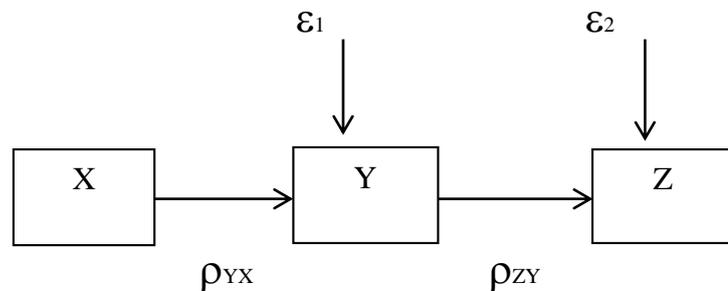
Metode analasi deskriptif merupakan suatu metode analasi dimana data yang telah di peroleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

3.11.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Umi Narimawati (2010:48) “mengemukakan bahwa analisis jalur sebagai berikut:

“Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variable dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antarvariabel independen”.

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan terhadap keterkaitan variabel X dengan Y, dan variabel Y dengan variabel Z menggunakan rancangan analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun model analisis jalur sebagai berikut adalah”:



Gambar 3.1
Model Analisis Jalur

$$Y = \rho_{YX}X + \rho_Y\epsilon_1$$

$$Z = \rho_{ZY}Y + \rho_Z\epsilon_2$$

Sumber: Riduwan & Kuncoro (2012:5)

Keterangan:

Y= Variabel Dependen

Z= Variabel Intervening

X = Variabel Independen

ρ_{YX} = Koefisien jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening

ρ_{ZY} = Koefisien jalur pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen

ϵ = Pengaruh faktor lain.

Adapun langkah-langkah menguji path analysis adalah sebagai berikut:

1) Analisis Korelasi

Menurut Sujana dalam Umi Narimawati (2010:49), “pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi. Analisis korelasi pearson digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Pengujiannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut”:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi)^2 - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi)^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:49)

Dimana: $-1 \leq r \leq 1$

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

n = Jumlah Sampel

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

1. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
2. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi:

- 1) Kalau $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).

- 2) Kalau $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah (jika X naik maka Y naik atau sebaliknya).

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada

Tabel 3.4:

Tabel 3.6
Tingkat Keeratan Korelasi

0-0,20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0,21-0,40	Korelasi yang lemah
0,41-0,60	Korelasi Sedang
0,61-0,80	Cukup Tinggi
0,81-1	Korelasi Tinggi

Sumber: Syahri Alhusin (2008: 157)

2) Analisis Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Umi Narimawati (2010:50)

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.12 Pengujian Hipotesis

3.12.1 Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *predictor*-nya. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel *independent* menerangkan variabel *dependent*.

Range nilai dari R^2 adalah 0-1. $0 \leq R^2 \leq 1$. “Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka model semakin baik. (Situmorang dan Lufti, 2012:154)”.

Tabel 3.7
Hubungan Antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0-0,19	Sangat Tidak Erat
0,2-0,39	Tidak Erat
0,4-0,59	Cukup Erat
0,6-0,79	Erat
0,8-0,99	Sangat Erat

Sumber: Situmorang dan Lufti, 2012:163.

3.12.2 Uji Signifikan Simultan (Uji statistik F)

Uji simultan (uji F) merupakan pengujian variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji F ini menggunakan alat analisis yaitu ANOVA (*Analysis of Variances*). Kriteria yang digunakan adalah *probability value* (sig), apabila *probability value* dalam hasil pengujian lebih kecil dari 5%, maka dapat dinyatakan bahwa model layak (fit) untuk digunakan sebagai

model regresi dalam penelitian dan sebaliknya jika *probability value* lebih besar dari 5% maka dapat dinyatakan bahwa model tidak layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

3.12.3 Uji Signifikan Parsial (Uji statistik t)

Dengan pengujian hipotesis uji-t ini akan mendapatkan hasil yang signifikan dalam mengetahui Pengaruh Lingkungan Fisik (X_1) dan Lingkungan Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening. Dan untuk analisis yang mengawali perhitungan untuk pengujian signifikan. Dimana tingkat signifikan pada uji-t ini adalah 5% (0,05) karena sampel pada penelitian ini merupakan sampel kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2005: 14). Menganalisis dengan cara mengelompokkan data, memberikan gambaran dan menggunakan teori untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan. Tipe skala pengukuran ini diukur dengan menggunakan model Skala Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2005: 86). Responden memberikan tanggapan positif dan negatif atau menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala ini dikembangkan oleh Rensis likert dan memiliki lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jawaban ini nanti diberikan skor satu sampai lima. Penelitian menggunakan analisis skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena yang terjadi. Disajikan dalam bentuk tabel berisikan pertanyaan atau pernyataan disertai alternatif jawaban yang diberi skor secara bertingkat dari nilai 5 sampai 1, dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi atau persepsi masing-masing, tanpa memberi opini.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang didalamnya terdapat Kepala Kantor, Kepala Seksi Account Representatif, Fungsional Representatif, dan Pelaksana kerja yang terlibat dalam hal kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengantarkan langsung kuisisioner kepada responden yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang terpilih menjadi sampel melalui proses pemilihan sampel yang telah dijelaskan pada bab metode penelitian sebelumnya.

Pengumpulan data dilakukan sejak tanggal 11 Maret sampai tanggal 25 Maret 2019. Pendistribusian kuisisioner dilakukan dengan cara mengantarkan langsung kuisisioner kepada para pegawai yang menjadi sampel penelitian. Peneliti menetapkan janji untuk pengambilan kuisisioner selama 2 (dua) minggu terhitung sejak kuisisioner diantarkan kepada responden atau sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan antara responden dan peneliti. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* sehingga diperoleh responden berjumlah 54 orang. Dari pengembalian kuisisioner yang disebarkan, 54 (100%) kuisisioner diterima kembali oleh peneliti.

4.1.2 Analisis Deskriptif Responden

Dari 54 kuisisioner yang dapat diolah dapat dilihat gambaran responden pada Pelayanan Pajak Pratama Medan Kotasebagai berikut:

Tabel 4.1
Ringkasan Deskriptif Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	40 orang	74,1%
	b. Perempuan	14 orang	25,9%
	Total	54 orang	100%
2.	Umur:		
	a. 20-30 tahun	22 orang	40,7%
	b. 31-40 tahun	21 orang	38,9%
	c. Lebih dari 40 tahun	11 orang	20,4%
	Total	54 orang	100%
3.	Status:		
	a. Menikah	22 orang	40,7%
	b. Belum menikah	32 orang	59,3%
	Total	54 orang	100%
4.	Pendidikan terakhir:		
	a. Diploma (D3)	16 orang	29,6%
	b. Strata 1 (S1)	26 orang	48,1%
	c. Master (S2)	10 orang	18,5%
	d. Doktor (S3)	2 orang	3,7%
	Total	54 orang	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin untuk laki-laki ada 40 orang (74,1%) dan perempuan ada 14 orang (25,9%) dengan demikian sebagian besar responden adalah laki-laki. Berdasarkan usia responden untuk responden dengan usia 20-30 tahun ada 22 orang (40,7%). Untuk usia 31-40 tahun jumlah responden ada 21 orang (38,9%) dan untuk usia lebih dari 40 tahun jumlah responden ada 11 orang (20,4%). Dengan demikian ini berarti sebagian besar responden berusia 20-30 tahun. Berdasarkan status pernikahan responden

diperoleh hasil bahwa responden dengan status menikah ada 22 orang (40,7%) dan untuk responden dengan status belum menikah ada sebanyak 32 orang (59,3%). Dengan demikian sebagian besar responden berstatus lajang (belum menikah). Berdasarkan pendidikan terakhir responden diperoleh hasil bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma ada sebanyak 16 orang (29,6%) untuk responden dengan tingkat pendidikan terakhir Strata-1 ada sebanyak 26 orang (48,1%) dan merupakan tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi dari keseluruhan responden. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir Master ada sebanyak 10 orang (18,5%) dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir Doktor ada sebanyak 2 orang (3,7%).

4.2 Uji Kelayakan Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dari alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Situmorang dan Lufti (2012:76) Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Pada tahap prasurvei, kuesioner yang berisi dari pengaruh Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening yang diberikan kepada 54 orang responden yaitu: karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- 4) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid dan jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid
- 5) R_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*
- 6) Nilai r_{tabel} dengan responden awal berjumlah 54 orang dan alpha 5% adalah 0.2681.

Berikut merupakan hasil ringkasan uji validitas dari variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Tabel 4.2
Ringkasan Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Ket
1.	Lingkungan Fisik (X1)	P1	0,481	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P2	0,629	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P3	0,604	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P4	0,496	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P5	0,552	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P6	0,391	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P7	0,336	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P8	0,505	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P9	0,567	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P10	0,535	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P11	0,499	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P12	0,369	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
2.	Lingkungan Non Fisik (X2)	P13	0,689	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P14	0,801	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P15	0,784	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P16	0,670	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P17	0,470	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P18	0,430	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P19	0,588	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P20	0,655	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P21	0,639	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P22	0,661	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
3.	Komitmen Kerja (Z)	P23	0,876	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P24	0,885	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P25	0,822	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P26	0,753	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P27	0,706	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P28	0,609	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	P29	0,630	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P30	0,588	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P31	0,687	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P32	0,518	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P33	0,340	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P34	0,317	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P35	0,415	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P36	0,638	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P37	0,479	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P38	0,588	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P39	0,622	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
		P40	0,394	0,2732	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel untuk semua variabel dalam penelitian ini baik variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini valid dan layak untuk diuji.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,8$ reabilitas sangat baik/ sangat meyakinkan, $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$ reabilitas baik dan Cronbach Alpha $< 0,7$ reabilitas kurang meyakinkan Situmorang dan Lufti (2014:92).

Nilai Cronbach Alpha variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas setiap Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Fisik (X1)	0,815	Reliable
Lingkungan Non Fisik (X2)	0,898	Reliable
Komitmen Kerja (Z)	0,921	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	Reliable

Sumber: Data diolah Peneliti,2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X₁), Lingkungan Non Fisik (X₂) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara berurutan adalah 0,815; 0,898 dan 0,921 serta 0,848 karena nilainya lebih dari 0,80 dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sangat *reliable* dan layak untuk diuji.

4.3 Uji Asumsi Klasik

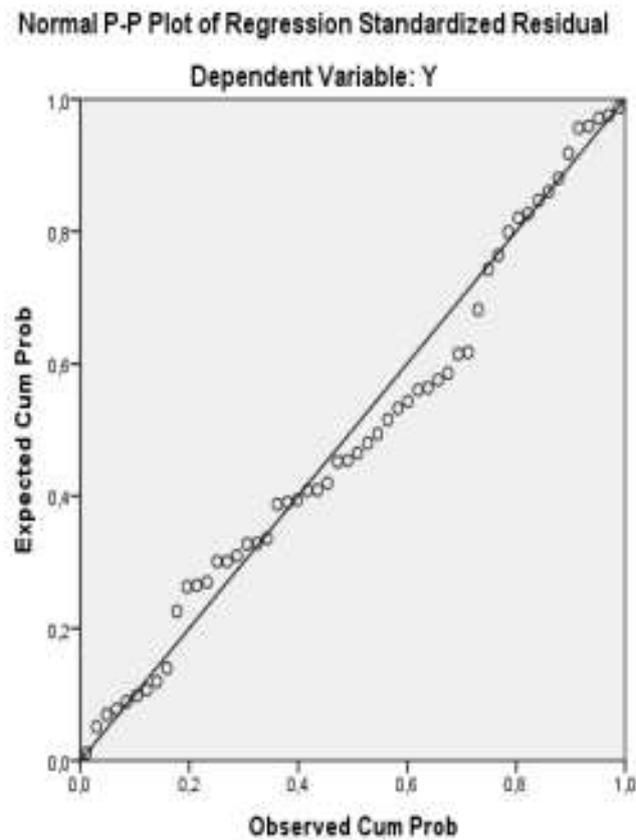
Menurut Situmorang dan Lufti (2012:114) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

4.3.1 Uji Normalitas

“Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal”. (Situmorang dan Lufti, 2012:100). Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen

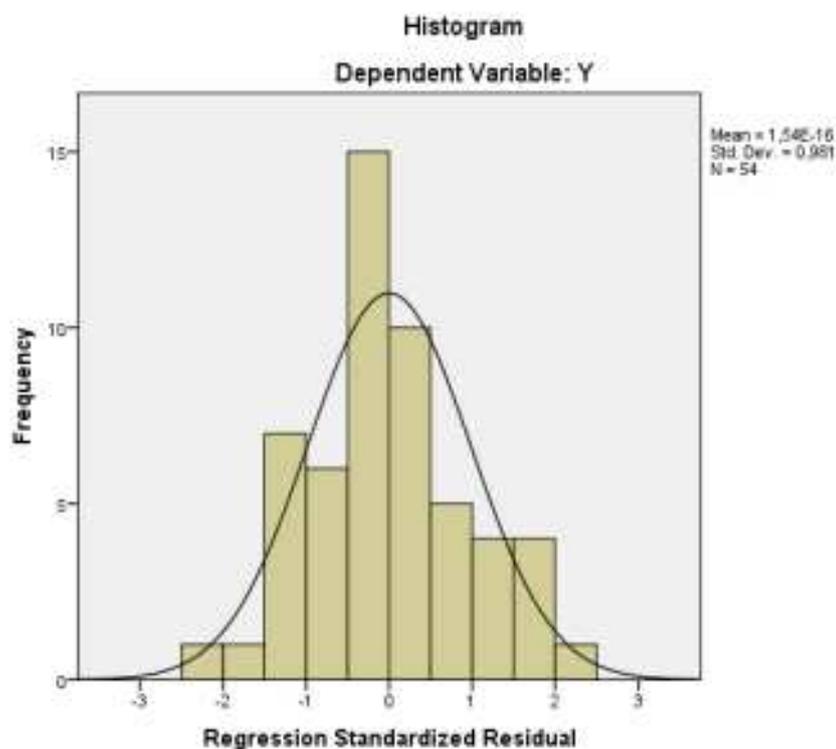
dan variabel Independen terdistribusi secara normal. Jika data instrument penelitian terdistribusi secara normal maka telah memenuhi model regresi yang baik. Untuk menguji normalitas data penelitian ini menggunakan *Normal Probability Plot* yang membandingkan data distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Grafik *Normal Probability Plot* yang berdistribusi normal menunjukkan pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Cara lain mendeteksi normalitas data yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan dengan data observasi dengan yang mendekati distribusi normal. Menurut Ghozali (2008:110), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisis grafik Untuk melihat normalitas dapat dilakukan dengan melihat dengan melihat grafik P-plot atau pola distribusi data. 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 atau grafik P-plot menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Analisis statistik. Selain dengan kurva P-plot normalitas data akan dilihat dari kurva histogram dimana data yang berdistribusi normal memiliki bentuk lonceng pada kurva histogram. Pengujian normalitas berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1
Normalitas dengan Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 4.1 grafik *normal probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.2
Normalitas dengan Kurva Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 grafik histogram berbentuk kurva lonceng dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendistribusian data untuk variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening, telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov 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 (Ghozali,2008:115)

Tabel 4.4
Ringkasan Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		54	54	54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52,0370	46,7222	22,0000	50,5000
	Std. Deviation	3,58173	5,00723	4,50576	4,94403
Most Extreme Differences	Absolute	,134	,082	,127	,151
	Positive	,134	,077	,118	,068
	Negative	-,093	-,082	-,127	-,151
Test Statistic		,134	,082	,127	,151
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c	,200 ^{c,d}	,079 ^c	,103 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

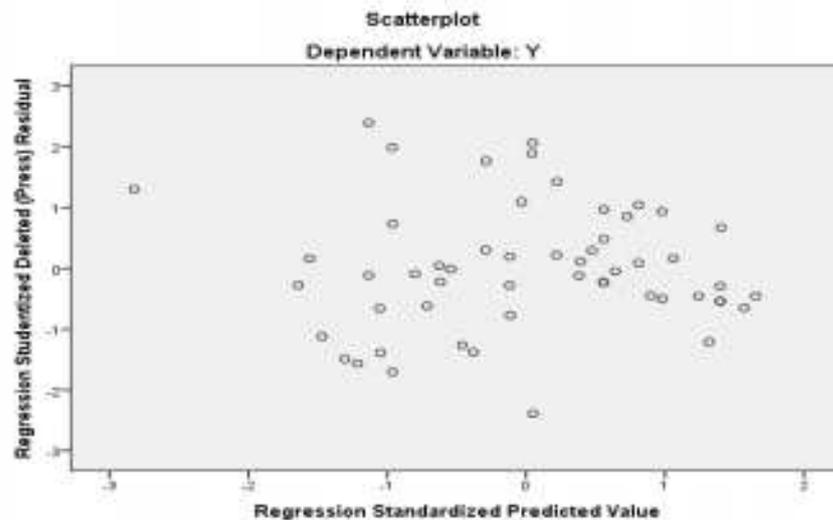
Sumber: Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), secara berturut-turut adalah 0,067; 0,200; 0,079 dan 0,103 Oleh karena nilai probabilitas, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Menurut Ghazali (2005: 105) “ uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari satu pengamatan lain “ suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas, antara lain:

1. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan heterokedastisitas
2. jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homokedastisitas.



Gambar 4.3
Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka penyebaran data dari variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervensi dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas dari statistik uji Glejser, dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Jika koefisien signifikansi (nilai probabilitas) $\geq 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika koefisien signifikansi (nilai probabilitas) $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.5
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,236	7,039		,318	,752
	X1	,097	,098	,151	,987	,329
	X2	-,137	,070	-,299	-1,956	,056
	Z	,101	,080	,199	1,262	,213

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai probabilitas (signifikansi) dari koefisien regresi X1, X2 dan Z masing-masing adalah 0,329 ; 0,056 dan 0,213 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel–variabel independen antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini, kita sebut variabel–variabel independen ini tidak ortogonal (Erlina, 2008:156). Variabel–variabel independen yang bersifat ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi diantara sesamanya sama dengan nol. Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variances Inflation Factors*) melalui program SPSS.

Kriteria yang dipakai adalah:

1. Melihat nilai *Tolerance*:

- Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* lebih besar 0,1.
- Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,1.

2. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- a. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 5,00.
- b. Terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 5,00.

Hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X₁), Lingkungan Non Fisik (X₂) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di berikut ini:

Tabel 4.6
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,471	12,538		2,350	,023		
	X1	-,065	,174	-,047	-,372	,712	,766	1,305
	X2	,330	,125	,334	2,643	,011	,764	1,308
	Z	,408	,143	,372	2,856	,006	,721	1,388

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai VIF dari variabel lingkungan fisik (X1) adalah 1,305 dan nilai *Tolerance* adalah 0,766. Nilai VIF dari variabel lingkungan non fisik (X2) adalah 1,308 dan nilai *Tolerance* adalah 0,746. Nilai VIF dari variabel komitmen kerja (Z) adalah 1,388 dan nilai *Tolerance* adalah 0,721. Karena nilai $VIF < 5$ dan nilai $Tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel yang diteliti.

4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Umi Narimawati (2010:48) mengemukakan bahwa analisis jalur sebagai berikut:

“Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antarvariabel independen”.

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan terhadap keterkaitan variabel X dengan Y, dan variabel Y dengan variabel Z menggunakan rancangan analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun langkah-langkah menguji path analysis adalah sebagai berikut:

1. Analisis Korelasi

Menurut Sujana dalam Umi Narimawati (2010:49), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi. Analisis korelasi pearson digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Pengujiannya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi)^2 - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi)^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq 1$

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

n = Jumlah Sampel

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

1. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
2. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi:

1. Kalau $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
2. Kalau $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan yang kuat antara kedua variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah (jika X naik maka Y naik atau sebaliknya).

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada

Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Tingkat Keeratan Korelasi

0-0,20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0,21-0,40	Korelasi yang lemah
0,41-0,60	Korelasi Sedang
0,61-0,80	Cukup Tinggi
0,81-1	Korelasi Tinggi

Sumber: Syahri Alhusin (2008: 157)

Hasil uji analisis korelasi untuk variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di berikut ini.

Tabel 4.8
Analisis Korelasi

		Correlations			
		X1	X2	Z	Y
X1	Pearson Correlation	1	-,377**	-,437**	-,336*
	Sig. (2-tailed)		,005	,001	,013
	N	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	-,377**	1	,440**	,516**
	Sig. (2-tailed)	,005		,001	,000
	N	54	54	54	54
Z	Pearson Correlation	-,437**	,440**	1	,540**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000
	N	54	54	54	54
Y	Pearson Correlation	-,336*	,516**	,540**	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	
	N	54	54	54	54

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

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

Sumber: Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat keeretan hubungan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig 2-tailed) diketahui bahwa Lingkungan Fisik (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,013 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Fisik (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi (Sig 2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). nilai

signifikansi (Sig 2-tailed) variabel Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

2. Berdasarkan nilai r hitung diketahui nilai r hitung untuk hubungan Lingkungan Fisik (X_1) dengan Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar $-0,336 > 0,2262$ (r tabel) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara Lingkungan Fisik (X_1) dengan Kinerja Karyawan(Y) dimana tanda negatif menunjukkan adanya hubungan atau korelasi negatif antara lingkungan fisik dengan Kinerja Karyawan. Semakin meningkat lingkungan fisik maka Kinerja Karyawan semakin menurun begitu juga sebaliknya. Nilai korelasi sebesar 0,336 menunjukkan korelasi yang lemah antara Lingkungan Fisik (X_1) dengan Kinerja Karyawan(Y).
3. Berdasarkan nilai r hitung diketahui nilai r hitung untuk hubungan Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar $0,516 > 0,2681$ (r tabel) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Kinerja Karyawan(Y) dimana tanda positif menunjukkan adanya hubungan atau korelasi positif antara lingkungan non fisik dengan Kinerja Karyawan. Semakin meningkat lingkungan non fisik maka Kinerja Karyawan semakin meningkat pula begitu juga sebaliknya. Nilai korelasi sebesar 0,516 menunjukkan korelasi sedang antara Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Kinerja Karyawan(Y).

4. Berdasarkan nilai r hitung diketahui nilai r hitung untuk hubungan Komitmen Kerja (Z) dengan Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar $0,540 > 0.2681$ (r tabel) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara Komitmen Kerja (Z) dengan Kinerja Karyawan(Y) dimana tanda positif menunjukkan adanya hubungan atau korelasi positif antara komitmen kerja dengan kinerja karyawan. Semakin meningkat komitmen kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat begitu juga sebaliknya. Nilai korelasi sebesar $0,540$ menunjukkan korelasi sedang antara Komitmen Kerja (Z) dengan Kinerja Karyawan(Y).

2. Analisis Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Hasil uji analisis determinasi untuk variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan variabel dependen Kinerja Karyawan(Y) dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di berikut ini:

Tabel 4.9
Model Regresi I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,538 ^a	,289	,261	4,24954

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,401	12,624		3,279	,002
	X1	-,227	,176	-,165	-1,291	,202
	X2	,448	,126	,454	3,558	,001

a. Dependent Variable: Y

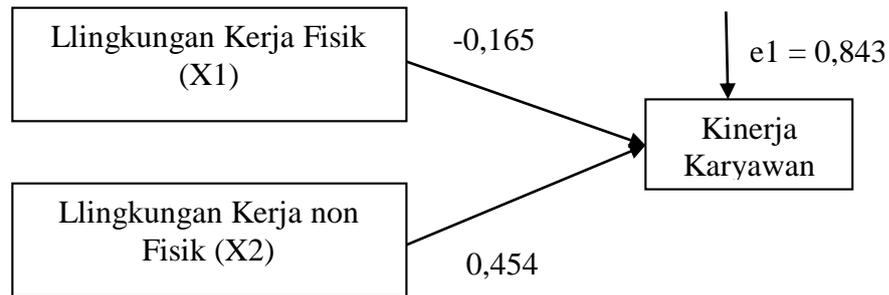
Sumber: Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat koefisien jalur untuk model regresi yang pertama sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi pada tabel *coefficients* untuk variabel Lingkungan Fisik (X₁) adalah 0,202 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan non Fisik (X₂) adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa lingkungan fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Besarnya nilai R² atau R Square pada tabel model *summary* adalah sebesar 0,289 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28,9% sementara sisanya sebesar 71,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$e1 = \sqrt{(1-0,289)} = 0,843$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model regresi yang pertama



Gambar 4.4
Diagram Jalur Model Regresi I

Langkah selanjutnya adalah menentukan diagram jalur dari model regresi yang kedua sebagai berikut

Tabel 4.10
Model Regresi II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,352	3,97950

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,471	12,538		2,350	,023
	X1	-,065	,174	-,047	-,372	,712
	X2	,330	,125	,334	2,643	,011
	Z	,408	,143	,372	2,856	,006

a. Dependent Variable: Y

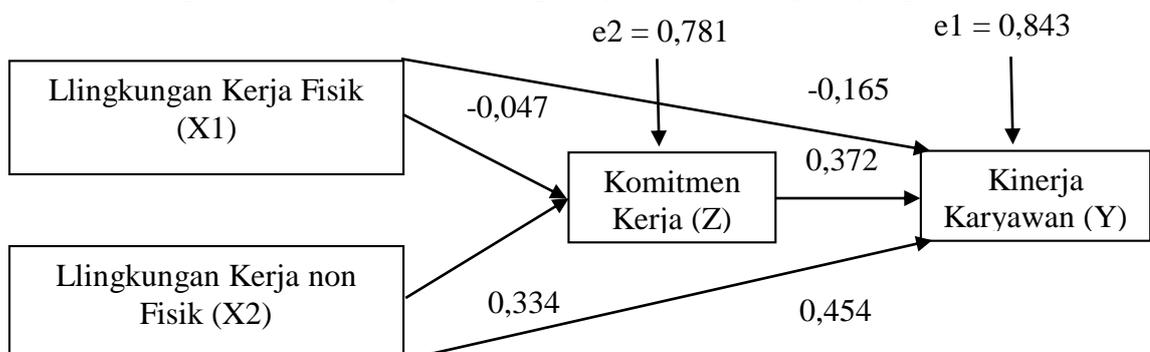
Sumber: Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat koefisien jalur untuk model regresi yang kedua sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi pada tabel *coefficients* untuk variabel Lingkungan Fisik (X_1) adalah 0,712 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan non Fisik (X_2) adalah 0,011 lebih kecil dari 0,05 serta variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa lingkungan fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja sementara lingkungan non fisik dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja.
2. Besarnya nilai R^2 atau R Square pada tabel model *summary* adalah sebesar 0,389 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik serta kinerja karyawan terhadap komitmen kerja adalah sebesar 38,9% sementara sisanya sebesar 61,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus sebagai berikut;

$$e_2 = \sqrt{(1-0,389)} = 0,781$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model regresi yang kedua



Gambar 4.5
Diagram Jalur Model Regresi II

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *predictor*-nya. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel *independent* menerangkan variabel *dependent*.

Range nilai dari R^2 adalah 0-1. $0 \leq R^2 \leq 1$. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka model semakin baik. (Situmorang dan Lufti, 2012:154).

Hasil uji koefisien determinasi untuk variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di berikut ini.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,352	3,97950

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Sumber: Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh hasil bahwa:

- Nilai R sebesar 0,624 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,4%.

- b. Nilai R^2 sebesar 0,389 berarti 38,9% Kinerja Karyawan(Y) dapat dijelaskan variabel Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Sedangkan sisanya sebesar 61,1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. F- test juga digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat(Ghozali 2013).

Uji simultan (uji F) merupakan pengujian variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji F ini menggunakan alat analisis yaitu ANOVA (*Analysis of Variances*). Kriteria yang digunakan adalah *probability value* (sig), apabila *probability value* dalam hasil pengujian lebih kecil dari 5%, maka dapat dinyatakan bahwa model layak (fit) untuk digunakan sebagai model regresi dalam penelitian dan sebaliknya jika *probability value* lebih besar dari 5% maka dapat dinyatakan bahwa model tidak layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Hasil uji simultan (uji F) untuk variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di berikut ini.

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503,679	3	167,893	10,602	,000 ^b
	Residual	791,821	50	15,836		
	Total	1295,500	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Sumber: Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui bahwa nilai nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2), dengan Komitmen Kerja (Z), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.5.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Kuncoro (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013: 279), Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%.

Dengan pengujian hipotesis uji-t ini akan mendapatkan hasil yang signifikan dalam mengetahui Pengaruh Lingkungan Fisik (X_1) dan Lingkungan Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening. Dan untuk analisis yang mengawali perhitungan untuk pengujian signifikan. Dimana tingkat signifikan pada uji-t ini adalah 5% (0,05) karena sampel pada penelitian ini merupakan sampel kecil

Hasil uji simultan (uji F) untuk variabel independen yaitu Lingkungan Fisik (X_1), Lingkungan Non Fisik (X_2) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan variabel dependen Kinerja Karyawan(Y) dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di berikut ini.

Tabel 4.13
Uji Simultan (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,401	12,624		3,279	,002
	X1	-,227	,176	-,165	-1,291	,202
	X2	,448	,126	,454	3,558	,001

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,471	12,538		2,350	,023
	X1	-,065	,174	-,047	-,372	,712
	X2	,330	,125	,334	2,643	,011
	Z	,408	,143	,372	2,856	,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 pengaruh setiap variabel X dan Z terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar $0,202 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung pengaruh parsial Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja non Fisik sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung pengaruh parsial Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Nilai signifikansi variabel Komitmen Kerja sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung pengaruh parsial Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Komitmen Kerja (Z)

Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar $0,712 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung pengaruh parsial Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja.

- e. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik (X2) terhadap Komitmen Kerja (Z)

Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja non Fisik sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung pengaruh parsial Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja.

- f. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) melalui Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan adalah $-0,165$ sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik melalui komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu:

$$= -0,047 \times 0,372$$

$$= -0,017$$

Maka pengaruh total yang diberikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu:

$$= -0,165 + (-0,017)$$

$$= -0,182$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung adalah sebesar $-0,165$ dan pengaruh tidak langsung adalah $-0,017$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Dengan demikian Komitmen Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

- g. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik (X2) melalui Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,454 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non fisik melalui komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu:

$$= 0,334 \times 0,372$$

$$= 0,124$$

Maka pengaruh total yang diberikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu:

$$= 0,454 + 0,124$$

$$= 0,578$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,454 dan pengaruh tidak langsung adalah 0,124 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Dengan demikian Komitmen Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) serta komitmen kerja (Z) mempengaruhi Kinerja Karyawan(Y) sebesar 38,9%. Sedangkan faktor lain di luar obyek penelitian yang berpengaruh sebesar 61,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) serta komitmen

kerja (Z) memiliki peran yang tidak erat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

Berikut merupakan pembahasan pengaruh setiap variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) serta komitmen kerja (Z) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan lingkungan kerja fisik memiliki nilai Koefisien regresi sebesar $-0,227$ dengan nilai probabilitas (*Sig.*) $0,202$ yang lebih besar dari $0,05$ dengan demikian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi negatif terhadap kinerja karyawan. Maka peningkatan lingkungan kerja fisik seperti penerangan (cahaya ruangan dan tingkat kecerahan), sirkulasi udara (tingkat polusi udara dan tingkat kesegaran udara), tata warna (warna dinding dan kesesuaian warna ruangan), suara/musik (polusi suara dan tingkat kebisingan), kebersihan (konsistensi kebersihan dan peralatan kebersihan) serta keamanan (penjagaan keamanan dan jumlah penjaga) mampu menurunkan Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Koefisien regresi sebesar $0,448$ dengan nilai probabilitas (*Sig.*) $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Maka

peningkatan lingkungan kerja non fisik seperti struktur tugas (pembagian tugas dan tanggung jawab tugas), desain pekerjaan (penetapan pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan), pola kepemimpinan (interaksi dengan bawahan dan pengambilan keputusan), pola kerjasama (diskusi pekerjaan dan sikap rekan kerja) serta budaya organisasi (kebijaksanaan organisasi dan peraturan pekerjaan) mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

3. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan komitmen kerja memiliki nilai Koefisien regresi sebesar 0,408 dengan nilai probabilitas (*Sig.*) 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian komitmen kerja berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka peningkatan komitmen kerja seperti kenyamanan dalam pekerjaan, ikatan pekerjaan, jaminan pekerjaan, tunjangan pekerjaan, kontribusi terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

4. Pengaruh lingkungan fisik terhadap komitmen kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan lingkungan fisik memiliki nilai Koefisien regresi sebesar 0,451 dengan nilai probabilitas (*Sig.*) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian lingkungan fisik berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap komitmen kerja. Maka peningkatan lingkungan fisik mampu meningkatkan Komitmen kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

5. Pengaruh lingkungan non fisik terhadap komitmen kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan lingkungan non fisik memiliki nilai Koefisien regresi sebesar 0,485 dengan nilai probabilitas (*Sig.*) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian lingkungan non fisik berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap komitmen kerja. Maka peningkatan lingkungan non fisik mampu meningkatkan Komitmen kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan lingkungan fisik memiliki nilai Koefisien regresi sebesar 0,433 dengan nilai probabilitas (*Sig.*) 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian lingkungan fisik berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Maka peningkatan lingkungan fisik mampu meningkatkan Kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,454 dan pengaruh tidak langsung adalah 0,124 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Dengan demikian komitmen kerja tidak dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki korelasi negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,227$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik seperti penerangan (cahaya ruangan dan tingkat kecerahan), sirkulasi udara (tingkat polusi udara dan tingkat kesegaran udara), tata warna (warna dinding dan kesesuaian warna ruangan), suara/musik (polusi suara dan tingkat kebisingan), kebersihan (konsistensi kebersihan dan peralatan kebersihan) serta keamanan (penjagaan keamanan dan jumlah penjaga) mampu menurunkan Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Koefisien regresi sebesar $0,448$. Dari hasil tersebut bahwa peningkatan lingkungan kerja non fisik seperti struktur tugas (pembagian tugas dan tanggung jawab tugas), desain pekerjaan (penetapan pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan), pola kepemimpinan (interaksi dengan bawahan dan pengambilan keputusan), pola kerjasama (diskusi pekerjaan dan sikap rekan kerja) serta budaya organisasi (kebijaksanaan organisasi dan peraturan

pekerjaan) mampu meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

3. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki korelasi positif dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0,408. Maka dari itu peningkatan komitmen kerja seperti kenyamanan dalam pekerjaan, ikatan pekerjaan, jaminan pekerjaan, tunjangan pekerjaan, kontribusi terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
4. Lingkungan fisik berpengaruh terhadap komitmen kerja dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0,451. Maka peningkatan lingkungan fisik mampu meningkatkan Komitmen kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
5. Lingkungan non fisik berpengaruh terhadap komitmen kerja dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0,485. Maka peningkatan lingkungan non fisik mampu meningkatkan Komitmen kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
6. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0,433. Maka peningkatan lingkungan fisik mampu meningkatkan Kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
7. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Kerja dengan nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,454 dan pengaruh tidak langsung adalah 0,124 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Dengan demikian komitmen kerja tidak dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis memberikan saran-saran sebagaimana untuk dijadikan bahan masukan kepada pihak perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja fisik, non fisik dan meningkatkan kinerja karyawan, antar alain sebagai berikut:

1. Pihak Instansi harus lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik pada KPP Pratama Medan Kota, dan ada baiknya jika menambahkan fasilitas seperti memperluas ruang kerja, menyediakan printer di setiap meja kerja nya dan membuat *foodcourt* di belakang gedung atau fasilitas *smoking area* dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat membangun kinerja karyawan.
2. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga harus tetap dijaga baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja agar dapat terjalin hubungan kerja yang positif yang tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan. misalnya dengan mengadakan *gathering* bersama semua keluarga karyawan maupun *outbound*.
3. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan KPP Pratama Medan Kota agar tetap selalu menjaga dan mendukung kelancaran penyelesaian tugas/pekerjaan bagi para karyawan, tetap selalu memberikan masukan dan arahan serta memberikan kompensasi bagi karyawan, agar karyawan tersebut merasa pemberian kompensasi ini dirasa adil dengan beban dan tanggung jawab yang di laksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Analisa, Lucky Wulan, 2011. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arep dan Tanjung, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPEC, Yogyakarta.
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). “Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence”. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.
- 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.
- Eka S, Dwi Silvia, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 40, No. 1, Hal. 76-85.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.

- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Gibson, *et al*, 2009. *Organisasi*, Edisi ke lima, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- 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).
- Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel T. M., 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Joseph, Intan, 2016. Analysis The Influence Of Physical Work Environment And Non- Physical Work Environment On Employee Productivity In General Hospital GMIM Kalooran Amurang South Minahasa Regency, **Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi**, Volume 16, No. 04, Hal. 407-420.
- McGuire, David, dan Lauren McLaren, 2009. The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres: The Mediating Role of Employee Well-Being, **Team Performance Management**, Vol. 15, No. ½, p. 35-48.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta.
- 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., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(2), 38-45.

- Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini dan Lina Ismawati, 2010. *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*, Penerbit Genesis, Bekasi.
- Nuraini, T, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Prasetya, Yosep Budi, 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Tingkat Stres dan Kejenuhan Karyawan, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Rajawali Press, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge, 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge, 2012. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, USU Press, Medan.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan 16, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, dan Priansa, D, 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	3	4	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	3	4	5	4
3	3	4	2	4	5	4	4	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	3	3	3	4	5	4	5	4	4
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4

P23	X2	
5	51	0.670717
4	54	0.380488
4	54	0.064278
3	51	0.031595
4	54	0.693571
4	44	0.65428
5	41	0.980521
4	48	0.781667
4	44	0.235292
5	43	0.710864
5	54	0.808218
4	48	0.346871
5	51	0.610588
4	43	0.226876
4	40	0.370639
4	44	0.539387
5	47	0.833515
4	48	0.849511
4	50	0.8046
4	40	0.822708
4	44	0.333286
4	47	0.133219
4	49	0.015901
4	45	0.433817
4	49	0.653014
4	42	0.357949
3	45	0.662198
4	48	0.472403
5	55	0.179398
4	48	0.009179
4	50	0.156754
4	52	0.742627
5	55	0.109173
4	40	0.595501
5	47	0.364872
5	43	0.995765
4	52	0.691219
5	41	0.623588
5	35	0.107287
5	48	0.268355
4	45	0.900315
5	45	0.440451
4	47	0.187269
4	49	0.57789
4	42	0.056063
4	45	0.196611

4
5
4
4
4
4
4
4
5

49 0.292698
47 0.266623
48 0.466436
40 0.197911
48 0.499127
41 0.393364
49 0.951726
45 0.079314

P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	3	5	5	4	5	4
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5

P40	P41
4	4
4	5
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
5	3
4	4
4	5
4	4
5	5
4	4
4	4
5	4
3	4
5	5
5	5
4	5
5	4
4	4
5	4
4	4
5	4
4	4
4	4
4	5
4	5
4	5
5	5
5	4
5	5
4	4
5	5
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
5	4
4	4
4	4
5	5

Y	
45	0.192784
52	0.867035
48	0.725736
51	0.630861
48	0.957656
48	0.470422
48	0.710033
48	0.444465
48	0.161464
53	0.124701
48	0.545146
51	0.617765
48	0.609497
57	0.675286
54	0.511063
48	0.030153
53	0.805831
47	0.894691
53	0.007303
54	0.191185
51	0.383733
56	0.497605
48	0.739171
51	0.041621
48	0.719635
57	0.753795
48	0.530243
48	0.482361
52	0.976801
58	0.507779
55	0.69411
52	0.441341
59	0.22759
57	0.553906
52	0.212781
48	0.538365
57	0.806127
48	0.520143
57	0.573139
48	0.879345
54	0.472917
52	0.61835
56	0.920824
49	0.058319
51	0.486913
57	0.672474

3	3
5	4
4	4
5	4
4	4
4	4
4	5
4	5

36 0.005045
56 0.761076
48 0.885567
51 0.558035
48 0.718208
48 0.782958
53 0.835494
52 0.103527

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4

Lampiran 1

No Responden:

KUESIONER

“ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN KOTA”

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya, Mahasiswi Departemen Manajemen Universitas Panca Budi mengharapkan bantuan Anda untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi/menjawab daftar pertanyaan di bawah ini dengan jujur dan sesuai dengan keadaan Anda.

Data yang saya peroleh ini nantinya akan Saya gunakan untuk menyusun tugas akhir atau skripsi yang membahas tentang Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawandengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

Atas waktu yang Anda berikan saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur : a. 20 tahun-30 tahun b. 31-40 tahun
c. \geq 40 tahun

Status : a. Menikah
b. Belum Menikah

Pendidikan Terakhir: a. Diploma (D3) b. Sarjana (S1)
c. Master (S2) d. Doktor (S3)

II. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti.
2. Jawablah semua pernyataan yang tersedia dengan jujur.
3. Berilah tanda check (√) pada kolom yang tersedia
4. Setelah selesai mohon periksa kembali jawaban Anda.

Keterangan:

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Kurang Setuju	= KS
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1	Saya merasa cahaya diruangan kantor membuat Saya nyaman bekerja					
2	Saya merasa penerangan lampu sangat cukup memadai					
Sirkulasi Udara						
3	Saya merasa udara dalam ruangan kantor sangat bersih dan segar					
4	Saya merasa suhu ruangan kantor sudah membuat Saya nyaman bekerja					
Tata Warna						
5	Saya merasa warna dinding ruangan kantor membuat Saya nyaman					
6	Saya merasa variasi warna diruangan kantor sangat bagus					
Suara/Musik						
7	Saya merasa terganggu saat rekan kerja yang berbicara dengan rekan kerja lainnya					
Kebersihan						
9	Saya merasa tempat kerja Saya bersih dan tidak berdebu					

10	Saya merasa peralatan kebersihan didalam kantor cukup memadai					
Keamanan						
11	Saya merasa tingkat keamanan dalam lingkungan kerja cukup tinggi					
12	Saya merasa jumlah penjaga dalam lingkungan kerja Saya sudah memadai					

2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Struktur Tugas						
1	Saya merasa tugas yang diberikan sesuai dan adil					
2	Saya selalu bertanggung jawab penuh dengan tugas yang diberikan					
Desain Pekerjaan						
3	Saya mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan Saya					
4	Pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan sangat baik tanpa kendala yang berarti					
Pola Kepemimpinan						
5	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan					
6	Pimpinan selalu memberikan kebebasan untuk memberikan pendapat atau masukan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
Pola Kerjasama						
7	Kerjasama antar karyawan diorganisasi ini berjalan dengan cukup baik					
8	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu Saya dalam menjalankan tugas-tugas didalam organisasi					
Budaya Organisasi						
9	Saya merasa kebijakan organisasi Saya mudah diterapkan					
10	Saya merasa mudah mengadaptasi kondisi kerja dengan norma dan peraturan yang berlaku didalam organisasi					

3. Komitmen Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Affective Commitment</i>						
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir Saya didalam organisasi ini					
2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga didalam organisasi ini					
<i>Continuance Commitment</i>						
3	Saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan lain jika Saya keluar dari organisasi ini					
4	Saya ingin tetap berada diorganisasi ini karena kebutuhan tunjangan yang cukup tinggi					
<i>Normative Commitment</i>						
5	Saya merasa harus berperan aktif untuk kemajuan organisasi ini					
6	Saya ingin menghabiskan sisa karir Saya di organisasi ini					

4. Kinerja Karyawan (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat sesuai dengan perhitungan yang ditetapkan perusahaan					
2	Kecekapan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas Kerja						
3	Saya mampu menyusun rencana kerja sesuai dengan standar kerja perusahaan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai harapan perusahaan					
Pengetahuan						
5	Dengan persiapan pengetahuan saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
6	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu mengevaluasi hasil kerja saya sendiri					
Kehandalan						
7	Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja					

8	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja					
Inisiatif						
9	Saya selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal					
10	Dari adanya hasil evaluasi kerja yang dilakukan perusahaan, saya dapat berinisiatif untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya					
Kreativitas						
11	Saya mampu bekerja untuk melaksanakan tugas baru maupun memanfaatkan IPTEK dalam pelaksanaan pekerjaan					
12	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang muncul dengan pengetahuan yang saya miliki					

TERIMAKASIH ATAS KERJASAMANYA.

Lampiran 2

Statistics					
		JenisKelamin	Umur	Status	PendidikanTerakhir
N	Valid	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	74.1	74.1	74.1
	perempuan	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	22	40.7	40.7	40.7
	31-40 tahun	21	38.9	38.9	79.6
	lebih dari 40 tahun	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menikah	22	40.7	40.7	40.7
	belum menikah	32	59.3	59.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

PendidikanTerakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diploma (D3)	16	29.6	29.6	29.6
	sarjana (S1)	26	48.1	48.1	77.8
	master (S2)	10	18.5	18.5	96.3
	Doktor (S3)	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1	,671**	,496**	,069	,183	-,044	,558**	,547**	,395**	,024	,119	,021
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,021	,006	,004	,000	,000	,003	,005	,001	,008
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P2	Pearson Correlation	,671**	1	,493**	,241	,328*	,061	,262	,868**	,397**	,187	,266	,114
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,009	,016	,003	,006	,000	,003	,015	,002	,013
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P3	Pearson Correlation	,496**	,493**	1	,239	,228	,295*	,340*	,322*	,740**	,240	,151	,216
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,007	,030	,012	,017	,000	,008	,004	,017
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P4	Pearson Correlation	,069	,241	,239	1	,672**	,379**	-,120	,149	,155	,582**	,498**	,230
	Sig. (2-tailed)	,021	,009	,002		,000	,005	,006	,001	,003	,000	,000	,004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P5	Pearson Correlation	,183	,328*	,228	,672**	1	,294*	-,016	,225	,087	,450**	,721**	,275*
	Sig. (2-tailed)	,006	,016	,007	,000		,031	,009	,002	,032	,001	,000	,044
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P6	Pearson Correlation	-,044	,061	,295*	,379**	,294*	1	,096	-,032	,137	,224	,137	,359**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,030	,005	,031		,009	,018	,023	,004	,023	,008
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P7	Pearson Correlation	,558**	,262	,340*	-,120	-,016	,096	1	,166	,250	-,166	-,165	-,273*
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,012	,006	,009	,009		,029	,009	,029	,033	,046
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P8	Pearson Correlation	,547**	,868**	,322*	,149	,225	-,032	,166	1	,429**	,239	,176	,084
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,001	,002	,018	,029		,001	,002	,004	,044
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P9	Pearson Correlation	,395**	,397**	,740**	,155	,087	,137	,250	,429**	1	,541**	,264	,135
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,000	,003	,032	,023	,009	,001		,000	,003	,029
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	,024	,187	,240	,582**	,450**	,224	-,166	,239	,541**	1	,667**	,307*
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,008	,000	,001	,004	,029	,002	,000		,000	,024
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P11	Pearson Correlation	,119	,266	,151	,498**	,721**	,137	-,165	,176	,264	,667**	1	,269*
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,004	,000	,000	,023	,033	,004	,003	,000		,049
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P12	Pearson Correlation	,021	,114	,216	,230	,275*	,359**	-,273*	,084	,135	,307*	,269*	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,013	,017	,004	,044	,008	,046	,044	,029	,024	,049	

P23	Pearson Correlation	,541**	,769**	,494**	,436**	,224	,175	,273*	,311*	,399**	,330*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,003	,005	,046	,022	,003	,015	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Correlations

		P24	P25	P26	P27	P28	P29
P24	Pearson Correlation	1	,883**	,784**	,730**	,636**	,617**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
P25	Pearson Correlation	,883**	1	,789**	,724**	,676**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
P26	Pearson Correlation	,784**	,789**	1	,733**	,640**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
P27	Pearson Correlation	,730**	,724**	,733**	1	,585**	,435**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001
	N	54	54	54	54	54	54
P28	Pearson Correlation	,636**	,676**	,640**	,585**	1	,513**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54
P29	Pearson Correlation	,617**	,609**	,511**	,435**	,513**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

Correlations

	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41
P30 Pearson Correlation	1	,406**	,540**	,224	,119	,013	,703**	,543**	,795**	,406**	,495**	,060
Sig. (2-tailed)		,002	,000	,004	,002	,026	,000	,000	,000	,002	,000	,004
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P31 Pearson Correlation	,406**	1	,280*	,177	,065	,123	,474**	,808**	,496**	,919**	,230	,082
Sig. (2-tailed)	,002		,040	,000	,043	,004	,000	,000	,000	,000	,005	,005
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P32 Pearson Correlation	,540**	,280*	1	,456**	,291*	,341*	,306*	,411**	,325*	,280*	,967**	,303*
Sig. (2-tailed)	,000	,040		,001	,033	,012	,024	,002	,017	,040	,000	,026
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P33 Pearson Correlation	,224	,177	,456**	1	,614**	,448**	-,138	,324*	-,027	,101	,416**	,763**
Sig. (2-tailed)	,004	,000	,001		,000	,001	,019	,017	,049	,006	,002	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P34 Pearson Correlation	,119	,065	,291*	,614**	1	,238	-,009	,183	-,118	,065	,243	,575**
Sig. (2-tailed)	,002	,043	,033	,000		,004	,000	,006	,004	,043	,006	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P35 Pearson Correlation	,013	,123	,341*	,448**	,238	1	-,039	-,022	,148	,123	,374**	,374**
Sig. (2-tailed)	,026	,004	,012	,001	,004		,002	,006	,006	,004	,005	,005
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P36 Pearson Correlation	,703**	,474**	,306*	-,138	-,009	-,039	1	,274*	,819**	,474**	,251	-,152
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,024	,019	,000	,002		,045	,000	,000	,007	,002
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P37 Pearson Correlation	,543**	,808**	,411**	,324*	,183	-,022	,274*	1	,312*	,808**	,359**	,287*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,017	,006	,006	,045		,022	,000	,008	,036
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P38 Pearson Correlation	,795**	,496**	,325*	-,027	-,118	,148	,819**	,312*	1	,496**	,275*	-,112
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,049	,004	,006	,000	,022		,000	,044	,021
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P39 Pearson Correlation	,406**	,919**	,280*	,101	,065	,123	,474**	,808**	,496**	1	,230	,156
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,040	,006	,003	,004	,000	,000	,000		,005	,000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P40 Pearson Correlation	,495**	,230	,967**	,416**	,243	,374**	,251	,359**	,275*	,230	1	,258
Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,002	,006	,005	,007	,008	,044	,005		,009
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P41 Pearson Correlation	,060	,082	,303*	,763**	,575**	,374**	-,152	,287*	-,112	,156	,258	1

Sig. (2-tailed)	,004	,005	,026	,000	,000	,005	,002	,036	,021	,000	,009	
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	47,7593	11,016	,481	,800
P2	47,7778	10,440	,629	,786
P3	47,6852	10,522	,604	,789
P4	47,6296	10,955	,496	,798
P5	47,7407	10,611	,552	,793
P6	47,6667	11,623	,291	,815
P7	47,6481	12,119	,336	,827
P8	47,8148	10,758	,505	,797
P9	47,6852	10,484	,567	,791
P10	47,5926	10,661	,535	,795
P11	47,6852	10,710	,499	,798
P12	47,7222	11,638	,269	,817

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P13	42,6296	20,011	,689	,885
P14	42,5741	18,966	,801	,877
P15	42,5000	19,198	,784	,879
P16	42,5741	19,608	,670	,887
P17	42,4444	22,629	,470	,897
P18	42,4630	22,668	,430	,899
P19	42,4074	21,793	,588	,891
P20	42,3704	21,634	,655	,888
P21	42,4444	21,648	,639	,889
P22	42,3333	21,547	,661	,888
P23	42,4815	20,556	,581	,893

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P24	18,5556	13,497	,876	,892
P25	18,3704	13,785	,885	,891
P26	18,3333	13,887	,822	,900
P27	18,3889	13,978	,753	,910
P28	18,3148	15,125	,706	,915
P29	18,0370	15,659	,609	,927

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P30	47,0741	11,164	,630	,828
P31	47,0926	11,331	,588	,831
P32	47,0556	10,770	,687	,823
P33	47,0185	11,415	,518	,836
P34	47,1296	11,926	,340	,850
P35	46,9630	12,150	,317	,850
P36	47,0926	12,010	,415	,843
P37	47,1481	11,147	,638	,828
P38	47,0556	11,752	,479	,839
P39	47,0926	11,331	,588	,831
P40	47,0741	11,013	,622	,828
P41	47,0741	11,768	,394	,846

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	12