



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**JEGIO NABABAN  
NPM : 1515310492**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : JEGIO NABABAN  
NPM : 1515310492  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN

MEDAN, Juli 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si )

**DEKAN**



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

**PEMBIMBING I**

(Dr M.TOYIB DAULAY, SE., MM )

**PEMBIMBING II**

(FEBRILIAN LESTARIO, ST.,M.Si)



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

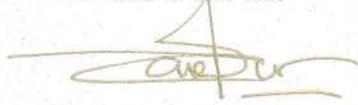
NAMA : JEGIO NABABAN  
NPM : 1515310492  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN  
NEGARA MEDAN

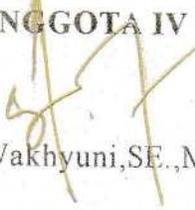
MEDAN, Juli 2019  
**ANGGOTA 1**

**KEPADA**  
  
  
(Nurafrina Siregar, SE., M.Si)

  
(Dr. M. Toyib Daulay, SE., MM)

**ANGGOTA II**  
  
(Febrilian Lestario, ST., M.Si)

**ANGGOTA III**  
  
(Rizal Ahmad, SE., M.Si)

**ANGGOTA IV**  
  
(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : JEGIO NABABAN  
NPM : 1515310492  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN.

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 skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, Juni 2019



(JEGIO NABABAN)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jegio Nababan  
Tempat/Tanggal lahir : Pararjoan, 11 Juni 1996  
NPM : 1515310492  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Sunggal No 66

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

Sehubung 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 seperlunya.

Medan, Juni 2019

Yang membuat pernyataan



  
JEGIO NABABAN



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

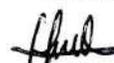
Nama Lengkap : JEGIO NABABAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : Pararjoan / 11 Juni 1996  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310492  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.24  
 Nomor Hp : 085358695690  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan

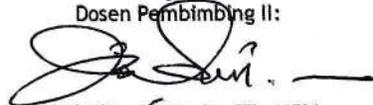
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

  
 Rektor I,  
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 14 Maret 2019  
 Pemohon,  
  
 (Jegio Nababan)

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 14 Maret 2019  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 (Muhamad Toyib Daulay, SE,MM)  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 (Febrilian Lestario, ST., MSI)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------



**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 : Dr. M. Toiyib Daulay, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrian Lestari, ST, M.Si  
 Nama Mahasiswa : JEGIO NABABAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310492  
 Jenjang Pendidikan : ST  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/06/2019	PSAB I PSAB II PSAB III PSAB IV D		tepat Apresiasi
11/06/2019	ampulan saran daftar pustaka		tepat Apresiasi
12/06/2019	ace pencapaian spesies		ace pencapaian spesies tepat

Dr. M. Toiyib Daulay SE, MM

Medan, 10 Juni 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 : Dr. M. Toyib Daulay, SE., MPM  
Dosen Pembimbing II : Febrilia Lestari, ST., MSI  
Nama Mahasiswa : JEGIO NABABAN  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310492  
Jenjang Pendidikan : S1  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional vi Badan Kepegawaian Negara Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
*10/06/2019	BAB I BAB II BAB IV	<i>[Signature]</i>	
11/06/2019	Kesimpulan. Saran Daftar pustaka.	<i>[Signature]</i>	
12/06/2019	Ad untuk sidang maka lila -	<i>[Signature]</i>	

*[Signature]*  
(Febrilia L)

Medan, 10 Juni 2019  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,  
*[Signature]*  
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 : Dr. M. Toyib Daulay SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario ST, MSI  
 Nama Mahasiswa : JEGIO NABABAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310492  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Penerapan absensi fingerprint dan kedisiplinan terhadap kehadiran pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
08/02/2019	Penulisan Bab I Bab II Bab III Paragraf	    	
11/02/2019	Ace untuk seminar proposal -		

Medan, 07 Februari 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan

  
 Febrilian Lestario, MSI





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

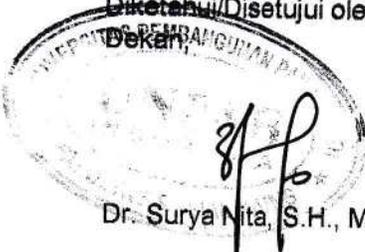
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Toiyib S.E., MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrihan Lestari, ST, Msi  
 Nama Mahasiswa : JEGIO NABABAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310492  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Konten Analisis Penerapan Absensi Fingerprint dan Keaktifan terhadap kehadiran pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
09/02/2019	Daftar Isi Daftar tabel BAB II penulisan.	 	
9/02/2019	rec untuk seminar Proposal.		

Medan, 12 Juni 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



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

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Juni 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JEGIO NABABAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : Paranjoan / 11 Juni 1996  
 Nama Orang Tua : juspen nababan  
 N. P. M : 1515310492  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085358695690  
 Alamat : Jl. Sunggal Gg. Makmur No. 66



Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian 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.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

M 13/6/19  
014

Ukuran Toga : M



Catatan

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

Normat  
 JEGIO NABABAN  
 1515310492

Telah di terima  
 bebas persyaratan  
 dan di proses  
 Medan, 12 JUN 2019  
 BPAA  
 TEGUH WANYONO, SE., MM.



# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

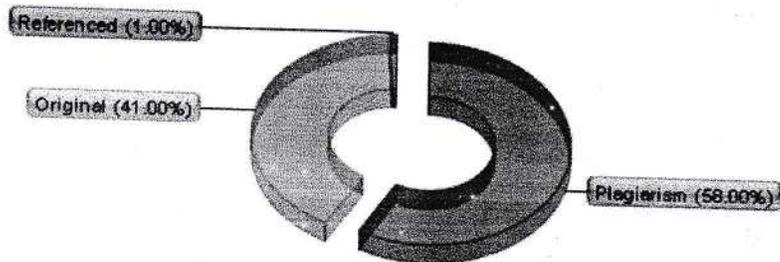
Analyzed document: 12/06/2019 09:03:00

## "JEGIO NABABAN\_1515310492\_MANAJEMEN.docx"

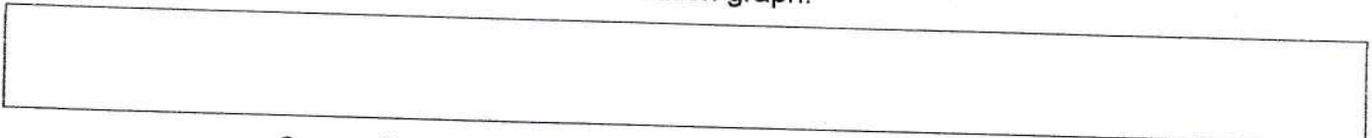
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 73	wrds: 9960	<a href="https://id.123dok.com/document/wye996rq-fungsi-anggaran-sebagai-alat-perencanaan-dan-penge...">https://id.123dok.com/document/wye996rq-fungsi-anggaran-sebagai-alat-perencanaan-dan-penge...</a>
% 30	wrds: 4138	<a href="http://lib.unnes.ac.id/18214/1/7350406002.pdf">http://lib.unnes.ac.id/18214/1/7350406002.pdf</a>
% 30	wrds: 4004	<a href="https://joratumanggershare.blogspot.com/2017/10/contoh-laporan-kerja-praktik-stmik.html">https://joratumanggershare.blogspot.com/2017/10/contoh-laporan-kerja-praktik-stmik.html</a>

[Show other Sources:]

Processed resources details:

249 - Ok / 40 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

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



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
KANTOR REGIONAL VI**

Medan, 3 Mei 2019

Nomor : 12/KR.VI/BKN.A/PKLVI/2019  
Lampiran : -  
Perihal : **Pemberitahuan**

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Sosial Sains  
Universitas Panca Budi  
di  
Medan

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi nomor : 4620/17/FSSM/2019 tanggal 11 April 2019 perihal : Permohonan Riset di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, atas nama mahasiswa :

Nama : Jegio Nababan

NPM : 1515310492

Program Studi : Manajemen

Judul Riset : " Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan "

dengan ini kami memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan Riset/Penelitian di Kantor Regional VI BKN.

Setelah melakukan Riset diharapkan agar memberikan salinan laporan tugas akhir kepada Kantor Regional VI BKN Medan sebagai bahan evaluasi bagi kami.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Bagian Tata Usaha  
Kanreg VI Badan Kepegawaian Negara  
Kepala Subbagian Kepegawaian



40101 Onom, S.Sos, M.A  
NIP. 198311302008012010



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 50200511 Medan  
fasosa@pancabudo.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA  
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Pada hari ini, Kamis... Tanggal, 3 Bulan, Maret..... Tahun, 2019....., telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen..... Semester Tahun Akademik ..... bagi mahasiswa/i atas nama :

1. Nama : Jegio Nababan
2. Npm : 1515310492
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Ujian : 3 Juli 2019
5. Judul Skripsi Lama : Analisis Penerapan Abrensi Fingerprint dan keabsiphan Pegawai terhadap kehadiran Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan kepegawaian - Negara Medan
6. Judul Skripsi Baru : Pengaruh Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan kepegawaian Negara Medan

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

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafima Siregar, SE, M.Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	D. M. Toyib Dawlay, SE, MM	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Febiliana Lestari, ST, M.Si	
4	Anggota III/ Penguji I	Rizal Ahmad, SE, M.Si	
5	Anggota IV/ Penguji II	Emi Wahyuni, SE, M.Si	

Ae BT  
Jmb ux  
08/07/2019



Acc ilid lux

J. Lu.

08/07/19.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**JEGIO NABABAN**  
NPM : 1515310492

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, serta pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan pada kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara sebanyak 56 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 56 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistik Deskriptif, Regresi Berganda, Uji Intrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Kesesuaian (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara. Secara simultan diketahui bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara.

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

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study were to find out and analyze the influence of organization's commitment on performance, the influence of the work environment on performance and influence, and the influence of organization's commitment and work environment on performance both partially and simultaneously in Regional Office IV of National Civil Service Agency. The approaches used in this study were quantitative and associative approach. The population in this study were all employees, which were 56 people, in Regional Office IV of National Civil Service Agency while the samples which fulfilled the criteria of sampling were conducted by 56 people by using saturated sampling techniques. The techniques of Data collection in this study used interviews and questionnaires. The data analysis technique in this study used descriptive statistics, multiple regression, instrument test, classical assumption test, conformity test (t test and F test), and coefficient of determination. Processing data in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sci) software program version 24.00. The results of this study showed partially it was known that organization's commitment had a positive and significant influence on performance in Regional Office IV of National Civil Service Agency. The work environment had a positive and significant effect on performance at the Regional IV office of the National Civil Service Agency. Simultaneously organization's commitment and work environment together had a positive and significant influence on performance in Regional Office IV of the State Personnel Agency.*

***Keywords: Organization's Commitment, Work Environment and Performance***

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya penulis dapat mengajukan proposal skripsi ini, yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan. Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih 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. Pembimbing I saya Bapak Dr.M.Toyib Daulay, SE., MM yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan

bagi penulis dalam penyusunan Skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.

5. Pembimbing II Bapak Febrilian Lestario, ST.,M.Si yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.
6. Sivitas Akademika Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
7. Orangtua saya tercinta, Bapak Juspen Nababan dan Ibu Hotlan Simamora serta keluarga dan saudara-saudara saya yang tidak pernah bosan dalam memberikan semangat, doa dan dukungan sampai skripsi ini selesai.
8. Kakak saya Genna Wati Nababan, Dewi Nababan dan Jessi Roito Nababan yang sudah memberikan biaya perkuliahan saya selama ini, dan tidak pernah bosan dalam memberikan dukungan dan doa.
9. Abang Halasan Siahaan dan Nicky Simanjuntak yang sudah banyak memberikan dukungan dan doa dalam mengerjakan skripsi ini. Teruntuk sahabat-sahabat ku Hendra Bancin, Egi Suprisman Manik, Ayu Sitepu, Agung Hartono, Fani Widya, Agnes Situmorang dan Irwansyah Tanjung terima kasih kalian luar biasa dari yang terbiasa.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terima kasih.

Medan, Juli 2019

Jegio Nababan  
1515310492

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
I. Landasan Teori.....	10
A. Kajian Tentang Komitmen Organisasi .....	10
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	10
2. Pedoman untuk meningkatkan Komitmen Organisasi ...	12
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	
.....	13
4. Manfaat Komitmen Organisasi .....	15
5. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi .....	15
B. Lingkungan Kerja .....	17
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	19
3. Manfaat Lingkungan Kerja .....	20
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .	21
5. Dimensi Indikator Lingkung Kerja .....	26
C. Kinerja Pegawai .....	27
1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	27
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	28
3. Indikator Kinerja .....	30
II. Penelitian Sebelumnya .....	31
III. Kerangka Konseptual .....	32

IV. Hipotesis .....	33
---------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
1. Lokasi Penelitian .....	35
2. Waktu Penelitian .....	35
C. Definisi Operasional Variabel .....	36
D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data.....	38
1. Populasi .....	38
2. Sampel.....	38
3. Jenis dan Sumber Data .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
1. Angket .....	39
2. Dokumentasi.....	39
F. Teknik Analisis Data .....	39
1. Uji Kualitas Data .....	39
a. Uji Validitas .....	39
b. Uji Reabilitas.....	39
2. Uji Asumsi Klasik .....	43
a. Uji Normalitas .....	44
b. Uji Heteroskedastitas.....	44
c. Uji Multikolonieritas .....	45
3. Uji Kesesuaian.....	45
4. Pengujian Hipotesis .....	46
a. Uji Simultan .....	46
b. Uji Parsial.....	47
c. Koefisien Determinasi.....	48

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

A. Hasil Penelitian.....	41
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	41
2. Uji Kualitas Data.....	47
a. Uji Validitas .....	47
b. Uji Reabilitas.....	49
3. Uji Asumsi Klasik.....	50
a. Uji Normalitas .....	50
b. Uji Heterokedastisitas .....	51
c. Uji Multikolineritas .....	52
4. Metode Analisis dan Uji Hipotesis .....	53
a. Analisis Deskriptif .....	53
b. Regresi Linier Berganda .....	58

5. Pengujian Hipotesis.....	60
a. Uji Parsial (Uji t).....	60
b. Uji Simultan (Uji F) .....	62
c. Uji Determinasi .....	63
B. Pembahasan .....	64
1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja .....	64
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	65
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja .....	66

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian .....	35
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	55
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	55
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	56
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reabilitas .....	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4. 6 Skala Likert.....	60
Tabel 4. 7 Skor Angka Untuk Variabel Kinerja (Y) .....	61
Tabel 4. 8 Skor Angka Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	62
Tabel 4. 9 Skor Angka Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	64
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	70

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat disetiap aspek kehidupan, pembangunan disegala bidang yang sedang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya menuju kemajuan dan kemakmuran Bangsa yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan Sumber Daya Manusia (SDM). Pembangunan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas tinggi dengan cara meningkatkan sumber daya pegawai pemerintah. Yang dapat dilihat dari kompetensinya sehingga dapat menghasilkan suatu pegawai pemerintah yang efektif. Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Hal ini disebabkan karena manusia memiliki kemampuan untuk berkembang secara rasional dan juga mempunyai kemampuan untuk berkembang secara terus menerus dan berkesinambungan. Karena pegawai pemerintahan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mempersiapkan segala sesuatu agar menjadi lebih efektif dan untuk memperbaiki sikap dan perilaku kerja para pegawai agar dapat menghasilkan pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi.

Organisasi adalah salah satu kegiatan dimana manusia yang bekerja secara bersama-sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi beserta tanggung jawab masing-masing. Organisasi memiliki tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu suatu organisasi harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi agar tujuan instansi pemerintahan dapat tercapai.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dan usaha tersebut berpengaruh kepada kinerja aktual. Selain itu pegawai yang berkomitmen akan lebih termotivasi untuk hadir sehingga mereka bisa memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, cenderung terlibat dalam perilaku yang konsisten dengan sikap mereka terhadap organisasi, salah satu perilakunya adalah datang tepat waktu untuk bekerja. Pegawai yang berkomitmen tinggi berkeinginan untuk tetap dengan organisasi dan bekerja menuju untuk tetap dengan organisasi dan bekerja untuk menuju tujuan organisasi, sehingga lebih kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Senada dengan hal tersebut, bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik serta tingkat absensi dan keterlambatan yang rendah. Sedangkan pegawai yang

tidak berkomitmen, kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih rendah (Robbins & Judge, 2015: 89).

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan pekerjaannya dengan penuh dedikasi karena menganggap bahwa pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi, hal ini membuat pegawai memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab lebih demi keberhasilan organisasi, aparatur sipil negara (ASN) sebagai aparatur pemerintah dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam pelaksanaan visi dan misi organisasi pemerintah agar kinerja organisasi pemerintah dapat dicapai secara optimal (Surjadi, 2015:36).

Selama ini pegawai negeri sipil (PNS) digambarkan sebagai pegawai yang tidak disiplin, berkomitmen rendah, kurang memiliki kompetensi, memiliki absensi dan keterlambatan yang tinggi, dan berbagai *image* negatif lainnya. Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40 persen dari 4,7 juta PNS di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini (tempo.co.id. 2015). Menyadari pentingnya peranan komitmen organisasi dalam menunjang kesuksesan pencapaian tujuan organisasi, maka komitmen dijadikan sebagai salah satu aspek dalam penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan pengganti dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sebagai parameter kinerja pegawai (BKN, 2015). Rendahnya komitmen organisasi merupakan kerugian organisasi yakni

rusaknya struktur organisasi dan komunikasi dalam organisasi, hilangnya anggota organisasi yang mungkin memiliki kinerja tinggi dan hilangnya kepuasan diantara yang tetap tinggal. Kerugian bagi pegawai yang keluar yakni hilangnya senioritas dan penghasilan tambahan, stres yang berkaitan dengan proses transisi dan terpengaruhnya jalur karir (Luthans, 2015:89).

Lingkungan kerja dalam instansi pemerintahan sangat penting diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses dalam suatu instansi, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada tingkat emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai akan betah dimana dia bekerja untuk melakukan pekerjaannya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai yang tinggi. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja yang tercipta antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bekerja untuk melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara di wilayahnya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa yang berkaitan dengan lingkungan kerja Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan diantaranya yaitu keluhan sebagian besar pegawai berhubungan

dengan kondisi ruang kerja yang tidak memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam beraktivitas. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bidang Mutasi dan Bidang Bimbingan Teknis, Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan masih membutuhkan beberapa unit pendingin ruangan. Selain untuk mendukung aktivitas perkantoran, BKN Medan membutuhkan beberapa unit mesin *fotocopy*.

Kualitas pelayanan sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah lingkungan kerja dan cara pengorganisasiannya (Triptono:2010:75). Adapun lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mana mengakibatkan pula kinerja pegawai baik atau kurang baik. Kinerja pegawai yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau instansi karena pegawai kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi instansi maupun pegawainya sendiri. Adanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas dari latar belakang masalah yang dijelaskan, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Masih ada pegawai berkomitmen rendah terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- b. Keluhan sebagian besar pegawai berkaitan dengan kondisi ruang kerja yang belum memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam beraktivitas.
- c. Masih adanya pegawai yang tidak berupaya rapi dalam melakukan pekerjaan.

### **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan di atas dari latar belakang masalah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan?

- b. Apakah lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan?
- c. Apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan?

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

##### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
- c. Untuk mengetahui komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

##### 2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai teori pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan komitmen, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- c. Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

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

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Ardika Triwibowo (2016) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam. Sedangkan penelitian ini berjudul: “ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan 3 (tiga) variabel *dependent*, yaitu: lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel *independent* yaitu: kinerja pegawai.
2. Jumlah observasi/ sampel(n) : Penelitian terdahulu sampel berjumlah 42 pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 56 orang pegawai.

3. Waktu penelitian : Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
4. Lokasi penelitian : Lokasi penelitian sebelumnya pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kajian Tentang Komitmen Organisasi**

###### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Keberhasilan pengelolaan instansi pemerintah sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap instansi pemerintah tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan instansi pemerintah itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja pegawai terhadap instansi pemerintah sangatlah penting, karena jika para pegawai berkomitmen pada instansi pemerintah, mereka mungkin akan lebih produktif.

Elen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi. Selanjutnya Sutrisno (2010:292) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Sedangkan Griffin dalam Sihite (2013:25) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan bagaimana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Alwi (2011:57) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap

karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyalitas yang konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan memberikan perhatian, ide, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan.

Mathis dan Jackson dalam Nurjanah (2014:17) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai kemauan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Menurut Nasution dalam Sihite (2013:25) menyatakan komitmen organisasi merupakan pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi. Sedangkan menurut Hatmoko dalam Amilin dan Dewi (2014:15) komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi.

Menurut Mayer, Allen dan Smith dalam Sopiha (2014:157) ada tiga komponen komitmen organisasi antara lain:

1. *Affective Commitmen*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continnance Commitmen*, terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. *Normative Commitmen*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan-karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

**b. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi**

Pedoman untuk mengimplementasikan *system* manajemen yang dapat membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan menurut Luthans dalam Yuwono (2012:42), adalah:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideology, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama,

memajukan dan meberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Menurut Straus dalam Alwi (2011:58) menyatakan bahwa membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan memberikan pelayanan apa kepada karyawan. Perusahaan memberikan pelayanan apa kepada karyawan. Keterlibatan dan partisipasi karyawan secara luas merupakan bagian terpenting dari strategi komitmen yang tinggi dari perusahaan.

### **c. faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Menurut David dalam Sopiah (2014:163) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi karyawan pada organisasi antara lain:

- 1) Faktor personal, terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, terdiri dari lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peranan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, terdiri dari besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi,

kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Stum dalam Sopiah (2014:164) menyatakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi antara lain: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Steers dalam Sopiah (2008:163) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi, antara lain:

- 1) Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, misalnya identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan kerja dalam organisasi tersebut.
- 3) Pengalaman kerja, misalnya keterandalan organisasi dimasa lampau dengan cara pegawai mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Young et.al dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) kepuasan terhadap promosi, (2)

karakteristik pekerjaan, (3) komunikasi, (4) kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) pertukaran ekstrinsik, (6) pertukaran intrinsik, (7) imbalan intrinsik, dan (8) imbalan ekstrinsik.

#### **d. Manfaat Komitmen Organisasi**

Steers dan Porter (2011:125), menjelaskan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen organisasi yaitu:

##### 1) Prestasi kerja

Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

##### 2) Keterlambatan dalam absensi

Komitmen karyawan terdapat hubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.

##### 3) Pergantian tenaga kerja

Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

#### **e. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Elen dan Mayer dalam Darmawan (2013:182) menyatakan ada tiga dimensi mengenai komitmen organisasi antara lain:

##### 1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif, adalah keterikatan emosional, terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

###### a) Keinginan berkarir di organisasi

- b) Rasa percaya terhadap organisasi
- c) Pengabdian organisasi

## 2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan, yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan terjadi jika meninggalkan organisasi.

- a) Kecintaan pegawai terhadap organisasi
- b) Keinginan bertahan dengan organisasi dengan pekerjaannya
- c) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d) Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
- e) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

## 3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif, adalah suatu keharusan untuk tetap menjadi bagian organisasi karena alasan normal atau alasan etika.

- a) Kesetiaan terhadap organisasi
- b) Kebahagiaan dalam bekerja
- c) Kebanggaan bekerja dalam organisasi

## **2. Lingkung Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja secara langsung tidak melaksanakan proses produksi dalam instansi tersebut, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan kepuasan bagi pegawai akan meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang dapat memberikan rasa aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktivitas atau pekerjaannya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja. Terdapat beberapa definisi dari para ahli tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

**Menurut Tyssen (2011:58) menyatakan bahwa:**

“lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungann rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan”.

**Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa:**

“lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

**Menurut Mardina (2005:15)**

“ lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan antara kerja bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

**Menurut sedarmayanti (2012:21)**

“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 tim.

**b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

**1. Lingkungan Kerja Fisi**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan misalnya: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang harus diperhatikan.

### c. Manfaat lingkungan kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2013:26), lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat meningkat. Selain itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif. Dimana pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam jangka waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012:28) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang baik yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

##### 1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kesehatan kerja. Maka dari itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyebabkan pekerjaan banyak mengalami kesalahan, lebih lama dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

##### 2) Temperatur /Suhu Udara

Dalam keadaan normal, seluruh anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berkaitan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain meliputi makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk dapat menjaga kelangsungan hidup, artinya untuk proses metabolisme. Udara disekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang membahayakan kesehatan tubuh. Dengan terpenuhinya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan saat bekerja.

#### 5) Kebisingan

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

#### 6) Getaran Mekanis

Getaran yang timbul dari alat mekanis, sehingga sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat mengakibatkan sesuatu yang tidak diinginkan.

#### 7) Bau-bauan

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

#### 8) Tata Warna

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

#### 9) Dekorasi

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

#### 10) Musik

Menurut para ahli, musik yang memiliki nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu harus dipilih dengan selektif sesuai selera pegawai untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman dan kondusif maka perlu diperhatikan keberadaan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan ( SATPAM).

Menurut Schultz dan Shhiltz lingkungan kerja non fisik meliputi lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijeleskan oleh Anwar prabu Mangkunegara (2010:105)

1. lingkungan kerja temporal

a) Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah pengangguran.

b) waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efesiensi.

2. Lingkungan kerja Psikologis

a) Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat dari rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

b) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

c) Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

**e. Dimensi Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Lingkungan Fisik

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Kebisingan suara
- d) Pewarna
- e) Bau-bauan ditempat kerja
- f) Dekorasi ditempat kerja
- g) Keamanan kerja

## 2. Lingkungan kerja Non Fisik

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010:105)

- a) Lingkungan kerja temporal
- b) Lingkungan kerja psikologis

## 3. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

Menurut Muchamad (2012), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam mengerjakan tugasnya, misalnya standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Febriani Widiastuti, 2016). Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Malayu (2012) “ kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan”. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk menyelesaikan sesuatu tanpa pengertian yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability), dan faktor motivasi (motivation) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja

a) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realty (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

**c. Karakteristik Kinerja Pegawai**

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah antara lain (Mangkunegara, 2013:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang dalam merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogramkan.

**d. Indikator Kinerja**

Menurut Herlambang (2013), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yakni :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas

Kuantitas terdiri dari jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimanfaatkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## B. Penelitian Sebelumnya

Peneliti/tahun	Judul penelitian	Variabel bebas	Variabel terikat	Model analisis	Hasil penelitian
Mega Sukma Manggasari (2015)	Pengaruh Sikap Kerja, motivasi Kerja dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratinasaka Gempolpandaan Pasuruan	Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Nur Hamzah (2015)	Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt Primatama Mulya Jaya Kabupaten Pasaman Barat.	Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
Djuremi dkk(2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang	Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Lingkungan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
Rian Akbar Fadilah (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kesatuan Pemangkuan Hutan Banyumas Timur	Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Ardika Triwibowo (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi linear yang berbasis <i>ordinary least square</i> (OLS)	Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: diolah penulis, 2019

### C. Kerangka Konseptual

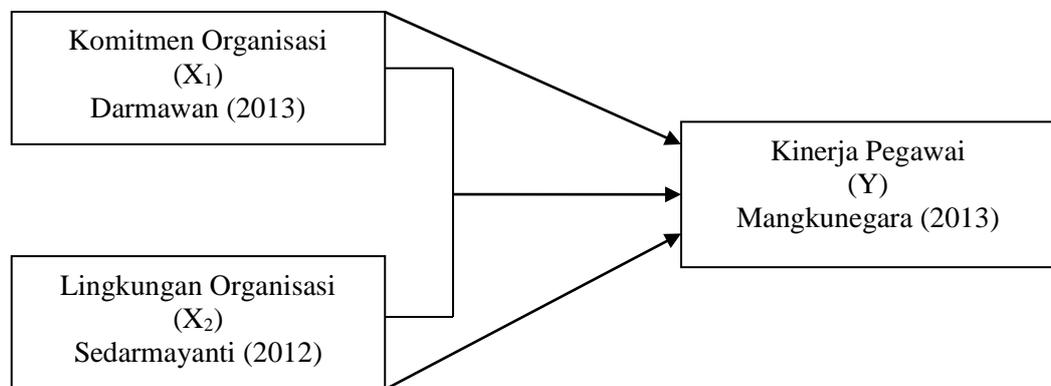
Kerangka konseptual menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini kerangka konseptual berisi tentang penjelasan hubungan antar variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan organisasi ( $X_2$ ), dan Kinerja pegawai ( $Y$ ) Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

- 1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor regional VI badan kepegawaian negara medan, hal ini senada dengan pendapat Nasution dalam Sihite (2013:25) menyatakan komitmen organisasi merupakan pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendidikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi, dengan terjalinya organisasi yang baik antar individu akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor regional VI badan kepegawaian negara medan, hal ini senada dengan pendapat Mardina (2012:15) menyatakan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis

berprestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan antara kerja bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat yang dimiliki oleh para pegawai. Kinerja setiap pegawainya meningkat, maka perusahaan membutuhkan komitmen organisasi dan lingkungan organisasi yang baik bagi para pegawainya. Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah masalah komitmen organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN Medan, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

### **Kerangka Konseptual**



Sumber: diolah penulis, 2019

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Atas dasar pemikiran tersebut penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
- 3) Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Menurut Manullang dan Pakpahan, (2014:135) Pendekatan penelitian menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Sebuah penelitian boleh menggunakan satu pendekatan atau beberapa pendekatan sekaligus.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, pendekatan penelitian ini adalah penelitian studi kualitas yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**B. Lokasidan Waktu Penelitian**

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan

2. Waktu Penelitian

Keterangan	2019																							
	Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■	■	■	■																				
Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■	■	■	■															
Seminar Proposal									■	■														
Pengumpulan Data											■	■	■	■										
Pengelolaan dan Analisis Data															■	■	■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi																					■			
Penyelesaian Skripsi																						■		
Sidang Meja Hijau																							■	

### C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (*independent variabel*) yaitu: komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan organisasi ( $X_2$ ) 1(satu) variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu: kinerja pegawai ( $y$ )
2. Definisi Operasional  
Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep- konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi	“komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”. (Darmawan, 2013)	1.kenyamanan 2.keamanan 3.efektifitas waktu 4. efisiensi biaya	Likert
Lingkungan Organisasi	“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”. (Sedarmayanti, 2012)	1.Melaksanakan tata tertib dengan baik. 2.Taat terhadap kebijaksanaan yang berlaku. 3.Tepat waktu	Likert
Kinerja Pegawai	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2013)	1. Disiplin waktu 2.Inisiatif dan kreatif 3. Tanggung jawab 4. Taat pada peraturan yang berlaku 5.Sikap dan perilaku	Likert

Sumber: diolah penulis, 2019

#### **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

##### 1) Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, yaitu staf/ fungsional umum yang berjumlah 56 orang.

##### 2) Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampel sebanyak 56 karyawan.

##### 3) Jenis dan Sumber Data

Jenis data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden, wawancara dan dokumentasi.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1) Angket/ *Quisioner*

Angket yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

### 2) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah agenda, dan sebagainya. Mengumpulkan data dengan cara memperoleh data di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## **F. Teknik Analisis Data**

### 1. Uji Kualitas Data

#### a) Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan: untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, Subiantoro N., Hidayat Rahmat, 2013).

#### b) Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan

baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ )0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan analisis maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

## 2. Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitiannya. Sugiyono (2012: 206) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulak data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

### a) Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan

atau menghubungkan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian

Untuk penelitian jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan menggunakan *Skala. Likert* yaitu tipe skala yang dicetuskan oleh Rensis Likert yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, an persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan *skala likert* yaitu memberikan skor pada masing-masing dari pernyataan alternative sebagai berikut:

Skala	keterangan	Pernyataan positif
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:93)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Mengacu pada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan reabilitas.

Hasil penyebaran kuisisioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumu Husain Umar (2011:130)

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel (n)}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengkategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Skor Minimum} = 1$$

$$\text{Skor Maksimal} = 5$$

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

b) Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Suharyadi, 2008). Secara matematik persamaan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Berganda

X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

E = Standar Error

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis ( daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak bias dan efisien. Maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et. 2013).

#### b) Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena

model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al. 2013).

Cara.memprediksi adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
  - 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
  - 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
  - 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- c) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau

*variance inflation factor (vif)*. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (uji F) menunjukkan seberapa jauh variabel *exogenous*, terhadap *endogenous*. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji F, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{Sig } F > 5\%$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{Sig } F < 5\%$

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel *exogenous*, terhadap variabel *endogenous*. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ .

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada

variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam suatu persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang merupakan Lembaga Pemerintah Pusat yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BKN sebelumnya memiliki nama Kantor Urusan Pegawai (KUP), dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 1948 tanggal 30 Mei 1948, yang merupakan titik awal perjalanan pengabdian Badan Kepegawaian Negara. Seiring perjalanan waktu dan tuntutan perubahan KUP berubah menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) dan ditetapkan hari jadinya pada tanggal 30 Mei 1948 sesuai dengan Keputusan Kepala BAKN Nomor 27/KEP/1994.

Pada tahun 1999 BAKN berubah nama lagi menjadi Badan Kepegawaian Negara (BKN). Kantor Regional VI BKN yang merupakan kepanjangan tangan dari BKN Pusat dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 54/KEP/1997 tanggal 9 Desember 1997 berganti nama menjadi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (Kanreg VI BKN) Medan.

##### **2. Visi dan Misi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

###### **Visi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

Mewujudkan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan sebagai unit terunggul dalam pelayanan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.

### **Misi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

- a. Memberikan pelayanan mutasi kepegawaian yang tepat, cepat dan cermat.
- b. Memberikan pelayanan pension yang tepat waktu, tepat orang dan benar.
- c. Menetapkan NIP bagi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- d. Memberikan pelayanan Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Isteri (Karis), Kartu Suami (Karsu).
- e. Melaksanakan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian dan menyajikan info kepegawaian yang rapi, akurat, mudah disimpan, dan cepat ditemukan.
- f. Melakukan koordinasi pelaksanaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).
- g. Melaksanakan koordinasi rencana program pengelolaan personil, kerjasama di bidang pengawasan kepegawaian.
- h. Melaksanakan kegiatan penguatan kelembagaan dan meningkatkan kapasitas SDM berbasis kompetensi.
- i. Memberikan informasi publik.
- j. Melakukan koordinasi antar lembaga

### **3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

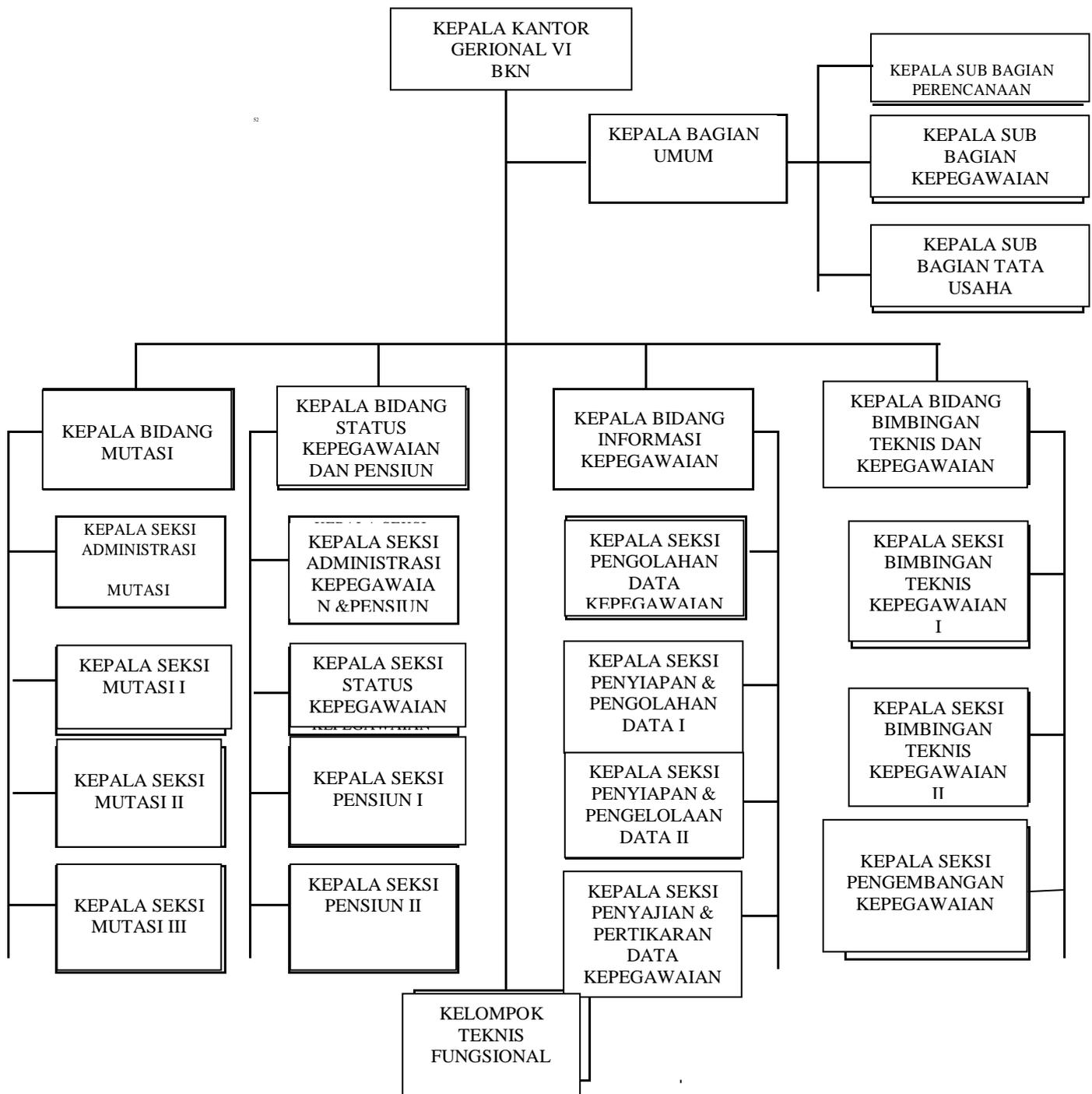
Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 59/KEP/2001 tanggal 27 Agustus 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan kepegawaian Negara, disebutkan bahwa Kantor Regional VI BKN Medan adalah instansi di daerah, yang berada di bawah dan langsung bertanggung jawab kepada Kepala BKN.

Dengan demikian Kanreg VI BKN secara struktur berada langsung dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN. Pucuk pimpinan Kanreg VI BKN Medan dipegang oleh seorang Kepala. Tugas pokok Kepala Kanreg VI BKN adalah membantu Kepala BKN Pusat dalam menyelenggarakan administrasi dan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah di wilayah kerjanya, melaksanakan koordinasi dan kerjasama di bidang kepegawaian dengan Pemerintah Daerah, instansi vertikal dan instansi pusat yang berada di dalam wilayah kerja, serta memberikan laporan secara berkala dan sewaktu-waktu kepada Kepala BKN.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Kepala Kanreg VI BKN Medan dibantu oleh para pejabat eselon III yang terurut sebagai berikut:

- a. Kepala Bagian Umum
- b. Kepala Bidang Mutasi
- c. Kepala Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun
- d. Kepala Bidang Informasi dan Kepegawaian
- e. Kepala Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian

Bagan struktur organisasi sebagai berikut:



Sumber: Kantor BKN Regional VI Medan (2019)

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kanreg VI BKN Medan**

#### **4. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara**

Sebagai pengelola Manajemen Kepegawaian Kanreg VI BKN Medan mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi BKN di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara di wilayah kerjanya yaitu Provinsi Aceh dan Provinsi Sumatera Utara, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka mewujudkan sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, berkualitas dan bermoral tinggi, Kanreg VI BKN Medan senantiasa melakukan pembinaan secara terus menerus terhadap sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian kepada masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan tugas seperti yang tersebut di atas, maka Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Koordinasi, bimbingan, pemberian petunjuk teknis, dan pengendalian terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- b. Pemberian pertimbangan dan atau penetapan mutasi kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah di wilayah kerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Penetapan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Pusat dan daerah, dan penetapan status kepegawaian di wilayah kerjanya;

- d. Pemberian pertimbangan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah dan penetapan status kepegawaian di wilayah kerjanya;
- e. Penyelenggaraan dan pemeliharaan jaringan informasi data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah di wilayah kerjanya;
- f. Penetapan pemindahan Pegawai Negeri Sipil antar Daerah Provinsi atau antara Daerah Kabupaten/Kota dan Daerah Kabupaten/Kota lain Provinsi;
- g. Tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Secara keseluruhan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian dan bidangteknis di Kanreg VI BKN Medan adalah sebagai berikut:

1. Bagian Umum, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kanreg BKN, dan menyelenggarakan fungsi (a) penyusunan rencana dan program, (b) pengelolaan administrasi keuangan, (c) pengelolaan administrasi kepegawaian, (d) pengelolaan tata usaha kantor, dokumentasi dan kehumasan, serta perlengkapan dan rumah tangga.
2. Bidang Mutasi, mempunyai tugas (a) melaksanakan pemberian teknis mutasi kepegawaian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dan Pejabat Instansi Pusat yang berwenang di daerah, (b) menetapkan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian, (c) memberikan pertimbangan peninjauan masa kerja, (d) penetapan pindah wilayah kerja.
3. Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil, Kartu Pegawai, Kartu Isteri/Suami, pemberhentian dan pemberian pensiun bagi PNS Pusat dan

janda/dudanya dan penyiapan pertimbangan teknis bagi PNS daerah dan janda/dudanya yang telah mencapai Batas Usia Pensiun, dan penyiapan pertimbangan status kepegawaian lainnya.

4. Bidang Informasi Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan sistem informasi kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah dan memfasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian pada instansi daerah di wilayah kerjanya, penyediaan informasi data base kepegawaian baik Pusat maupun Daerah, pengelolaan tata naskah pegawai sesuai dengan wilayah kerja, menjaga dan mengelola sistem jaringan informasi kepegawaian.
5. Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan bimbingan teknis kepegawaian dan diklat kepegawaian, melakukan pengawasan kompetensi jabatan, dan pengendalian pemanfaatan lulusan Diklat Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Daerah, dan mengadakan sosialisasi peraturan-peraturan tentang kepegawaian.

## **2. Uji Kualitas Data**

### **a. Uji Validitas**

Pengujian ini menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu diukur apa yang ingin diukur dengan pengukuran interval.

Untuk mengetahui kelayakan: untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para

responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1	0.744 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.783 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.611 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.690 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.753 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.414 > 0,30	0.002 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 24, 2019.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Komitmen Organisasi (X1)	1	0.791 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.839 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.849 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.753 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.779 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.691 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.597 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.871 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.701 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.541 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.852 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.576 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0.872 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 24, 2019.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X2)	X1	0.825 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.816 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.838 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.889 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.871 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.735 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.820 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.828 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.847 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.625 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.739 > 0,30	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 24, 2019.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

#### b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu kehandalan yang menyangkut ke konsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>)0,60.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.757	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0.935		Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.945		Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 24, 2019

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati  $1 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

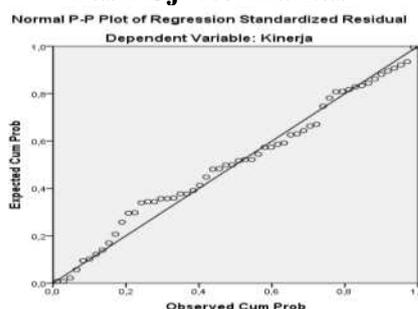
Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.

Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0,2019

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

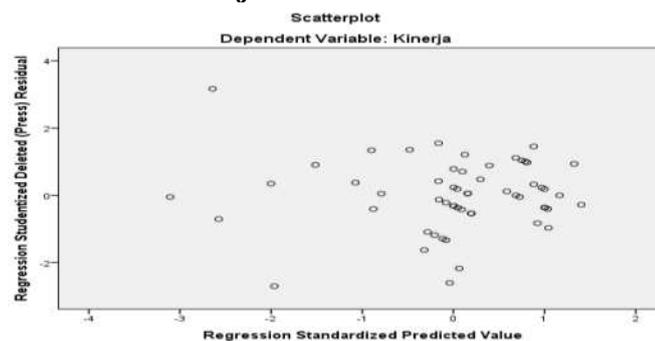
### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).

Kriteria jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00, 2019

Berdasarkan gambar IV.3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas).

Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor (vif)*. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,139	1,905		4,797	,000		
	Komitmen Organisasi	,086	,041	,230	2,124	,038	,687	1,456
	Lingkungan Kerja	,249	,044	,605	5,603	,000	,687	1,456

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00, 2019

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai tolerance sebesar  $0.687 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.456 < 5$ . Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.687 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.456 < 5$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan

nilai VIF < 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

#### 4. Metode Analisis dan Uji Hipotesis

##### a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 13 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), 11 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja ( $Y$ ). Angket yang disebar ini diberikan kepada 65 orang pegawai pada kantor regional IV Badan Kepegawaian Negara yang menjadi responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Skala Likert**

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2018

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yng penulis sebarakan yaitu:

## 1. Kinerja

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	Jawaban Kinerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	25,00%	29	51,80%	9	16.10%	4	7.10%	0	0%	65	100%
2	9	16.10%	38	67.90%	5	8.90%	4	7.10%	0	0%	65	100%
3	14	25.00%	38	67.90%	4	7.10%	0	0%	0	0%	65	100%
4	14	25.00%	37	66.10%	4	7.10%	1	1.80%	0	0%	65	100%
5	22	39.30%	28	50.00%	4	7.10%	2	3.60%	0	0%	65	100%
6	12	21.40%	40	71.40%	3	5.40%	1	1.80%	0	0%	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dikerjakan dilakukan secara teliti mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang 51.80%.
2. Jawaban responden tentang hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditentukan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang 67.90%
3. Jawaban responden tentang apabila mengerjakan pekerjaan dengan baik saya merasakan kepuasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang 67.90%
4. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang 66.10%
5. Jawaban responden tentang berupaya rapi dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang 50,00%
6. Jawaban responden tentang tingkat keterampilan membantu saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 71.40%.

## 2. Komitmen Organisasi

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No.	Jawaban Komitmen Organisasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17.90%	32	57.10%	8	14.30%	6	10.70%	0	0%	65	100%
2	8	14.30%	31	55.40%	11	19.60%	6	10.70%	0	0%	65	100%
3	9	16.10%	33	58.90%	10	17.90%	4	7.10%	0	0%	65	100%
4	7	12.50%	39	69.60%	8	14.30%	2	3.60%	0	0%	65	100%
5	9	16.10%	33	58.90%	10	17.90%	4	7.10%	0	0%	65	100%
6	11	19.60%	43	76.80%	2	3.60%	0	0%	0	0%	65	100%
7	8	14.30%	28	50.00%	18	32.10%	2	3.60%	0	0%	65	100%
8	11	19.60%	29	51.80%	10	17.90%	6	10.70%	0	0%	65	100%
9	5	8.90%	41	73.20%	8	14.30%	2	3.60%	0	0%	65	100%
10	5	8.90%	48	85.70%	3	5.40%	0	0%	0	0%	65	100%
11	8	14.30%	38	67.90%	2	3.60%	8	14.30%	0	0%	65	100%
12	10	17.90%	33	58.90%	9	16.10%	4	7.10%	0	0%	65	100%
13	9	16.10%	33	58.90%	7	12.50%	7	12.50%	0	0%	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pegawai terikat secara emosional terhadap organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang 57.10%.
2. Jawaban responden tentang pegawai melibatkan diri secara emosional terhadap organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang 55.40%.
3. Jawaban responden tentang pegawai percaya terhadap organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang 58.90%.
4. Jawaban responden tentang pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang 69.60%.

5. Jawaban responden tentang organisasi menuntut pegawai dapat meingkatkan loyalitasnya terhadap tugas dan tanggung jawabnya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang 58.90%
6. Jawaban responden tentang organisasi menuntut pegawai bekerja melampaui target yang ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 76.80%.
7. Jawaban responden tentang berusaha bekerja melampaui target yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang 50.00%.
8. Jawaban responden tentang ikhlas menerima semua tugas walaupun tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kerja sama mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang 51.80%.
9. Jawaban responden tentang tidak memiliki kewajiban untuk menerima semua tugas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang 73.20%.
10. Jawaban responden tentang bangga menjadi bagian dari organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang 85.70%.
11. Jawaban responden tentang gembira bekerja pada organisasi ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang 67.90%.
12. Jawaban responden tentang peduli terhadap nasib nasib organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang 58.90%.
13. Jawaban responden tentang organisasi memberikan inspirasi terhadap pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang 58.90%.

### 3. Lingkungan Kerja

**Tabel 4.9**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Jawaban Komitmen Organisasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	23.20%	33	58.90%	5	8.90%	4	7.10%	1	1.80%	65	100%
2	12	21.40%	37	66.10%	4	7.10%	2	3.60%	1	1.80%	65	100%
3	13	23.20%	31	55.40%	8	14.30%	3	5.40%	1	1.80%	65	100%
4	13	23.20%	36	64.30%	4	7.10%	2	3.60%	1	1.80%	65	100%
5	11	19.60%	36	64.30%	4	7.10%	5	8.90%	0	0%	65	100%
6	17	30.40%	35	62.50%	2	3.60%	2	3.60%	0	0%	65	100%
7	15	26.80%	29	51.80%	9	16.10%	3	5.40%	0	0%	65	100%
8	20	35.70%	28	50.00%	6	10.70%	2	3.6%	0	0%	65	100%
9	12	21.40%	36	64.30%	6	10.70%	2	3.60%	0	0%	65	100%
10	13	23.20%	39	69.60%	3	5.40%	1	1.80%	0	0%	65	100%
11	16	28.60%	36	64.30%	2	3.60%	2	3.60%	0	0%	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Kualitas penerangan yang tersedia di tempat kerja saya sudah memadaimayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang 58.90%.
2. Jawaban responden tentang pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaanmayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang 66.10%
3. Jawaban responden tentang suhu udara di ruangan saya sudah cukup baikmayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang 55.40%
4. Jawaban responden tentang tempat kerja saya nyamanmayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang 64.30%
5. Jawaban responden tentang saya merasakan tata letak di ruangan membuat saya nyamanmayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang 64.30%

6. Jawaban responden tentang hubungan kerjasama antara saya dengan atasan terjalin dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang 562.50%
7. Jawaban responden tentang menjaga hubungan yang baik dengan atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang 51.80%
8. Jawaban responden tentang mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja satu unit mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang 50.00%
9. Jawaban responden tentang mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja antar unit mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang 64.30%
10. Jawaban responden tentang merasa nyaman dengan status saya dalam perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang 69.60%
11. Jawaban responden tentang komunikasi yang terjalin antara saya dengan seluruh karyawan sudah cukup baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang 64.30%.

**b. Regresi Linier Berganda**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu budaya organisasi, lingkungan kejadian satu variabel dependen yaitu kinerja.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,139	1,905		4,797	,000

	Komitmen Organisasi	,086	,041	,230	2,124	,038
	Lingkungan Kerja	,249	,044	,605	5,603	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00, 2019

Dari tabel 4.11 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- a Konstanta = 9.139
- b Komitmen Organisasi = 0,086
- c Lingkungan Kerja = 0,249

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 9,139 + 0,086_1 + 0,249_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

- a Persamaan regresi berganda diatas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 9.139 dengan tanda negatif. menunjukkan bahwa jika independen yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja(Y) adalah sebesar 9.139.
- b Komitmen organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,086 menyatakan bahwa apabila kinerja ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.086. Namun sebaliknya, jika komitmen organisasi turun 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah), maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.086.
- c Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,249 menyatakan bahwa apabila kinerja ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai

koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.249. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja turun 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah), maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.249.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan cara melihat nilai t hitung terhadap t tabel. Apabila t dihitung > nilai t tabel, maka  $H_0$  ditolak (tidak dapat pengaruh secara parsial). Uji statistik t dapat juga dilakukan dengan melihat probability value < 0,05, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila probability value > 0,05, maka  $H_0$  diterima atau  $H_0$  ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial).

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Statistik Parsial (Uji t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,139	1,905		4,797	,000
	Komitmen Organisasi	,086	,041	,230	2,124	,038
	Lingkungan Kerja	,249	,044	,605	5,603	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00, 2019

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 56 - 2 = 54$  adalah 2.005.  $t_{hitung} = 2.124$  dan  $t_{tabel} = 2.005$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasi adalah 2.124 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.005. dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar  $0.038 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pada kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 56 - 2 = 54$  adalah 2.005.  $t_{hitung} = 5.603$  dan  $t_{tabel} = 2.005$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.603 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.005. dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan budaya organisasi sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara.

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

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel independen. Uji statistik F dilakukan dengan cara melihat nilai F hitung terhadap F tabel. Apabila F hitung > nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila nilai F hitung < nilai tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial). Uji statistik f juga dapat dilakukan dengan melihat probability value > 0,05, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh secara simultan).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,109	2	120,054	35,826	,000 <sup>b</sup>
	Residual	177,606	53	3,351		
	Total	417,714	55			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi						

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00, 2019

$$F_{\text{tabel}} = 56 - 2 - 1 = 53$$

$$F_{\text{hitung}} = 35.826 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.17$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 35.826 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  diketahui sebesar 3.17. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $35.826 > 3.17$ )

artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada kantor regional IV Badan Kepegawaian Negara.

**c. Koefisien Determasi**

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 <sup>a</sup>	,575	,559	1,83059
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00, 2019

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

$$D = 0.575 \times 100\%$$

$$= 57.5\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.575 yang berarti 57.5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerjasebesar 57.5% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 57.5\% = 42.5\%$ . hal ini menunjukkan 42.5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

## **B. Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasi adalah 2.124 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.005. dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$   $2.124 > 2.005$  dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar  $0.038 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen organisasi pegawai pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara maka kinerja pegawai semakin meningkat. Dimana Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Menurut Alwi (2011:57) komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi adalah

sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Menurut John Wiley & Sons, Inc. (2010:398) yang mengungkapkan bahwa:“individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya”. Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2013:543) dalam bukunya mengungkapkan bahwa:“terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan”.

Hasil penelitian ini penelitian di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Manggasari (2015) dimana peneliti menyimpulkan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.603 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.005. dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$   $5.603 > 2.005$  dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja yang di ciptakan oleh kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara maka kinerja pegawai akan meningkat. Dimana dengan lingkungan kerja yang baik diciptakan

oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai akan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Menurut Sedarmayanti (2012:21) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Pratama (2018) menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djuremi (2016) peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variable komitmen organisasi dan lingkungan kerja adalah 35.826 dan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 3.17. dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$   $35.826 > 3.17$  dan nilai signifikan komitmen organisasi dan

lingkungan kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara. Dimana dengan semakin tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai dan didukung dengan lingkungan kerja yang prima maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Febriani Widiastuti, 2016). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Triwibowo (2016) dimana peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara dimana nilai uji T adalah  $t_{tabel} 2.124 > 2.005$  dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar  $0.038 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.
2. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara dimana nilai uji T adalah  $t_{tabel} 5.306 > 2.005$  dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
3. Secara simultan diketahui bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara dimana nilai uji F adalah  $F_{tabel} 35.826 > 3.17$  dan nilai signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa

ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara hendaknya dapat mempertahankan atau meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai, dengan cara pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang di wujudkan dalam pencapaian misi organisasi dengan terjalinnya organisasi yang baik antar individu akan dapat meningkatkan kinerja yang baik pula.
2. Pimpinan kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan pegawai dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat mensejahterakan pegawai sehingga pegawai merasa bangga dengan pekerjaan yang di dapat. Sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang baik..
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara pimpinan hendaknya memperhatikan komitmen organisasi yang di ciptakan pegawai dan menyediakan lingkungan kerja yang prima sehingga kinerja pegawai harus mampu menghasilkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Contintuance and NormativeCommitment to Organitazion. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Ardika Triwibowo (2016) “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam. Jurnal EMBA. 1 (2) : 57-68.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.
- 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.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Djuremi dkk(2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang
- David, Fred., 2014. *Strategic Management Manajemen Strategis*. Edisi Kesepuluh, Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Griffin, Jill. 2013. Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga
- Hatmoko.2014.Manajemen Kesehatan Program Studi Kedokteran Universitas Mulawarman. Samarinda: Universitas Mulawarman.

- Herlambang, Susatyo, 2013, *Pengantar Manajemen (cara mudah memahami ilmu manajemen)*, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Manuntun Pakpahan (2014). *Metodologi Penelitian manajemen kasus aplikasi SPSS*. Cetakan Pertama. Medan
- 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.
- Mega Sukma Manggasari (2015) Pengaruh Sikap Kerja, motivasi Kerja dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratinsaka Gempolpandaan Pasuruan. *Jurnal EMBA*. 15 (2) 157-169.
- Nur Hamzah (2015) Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt Primatama Mulya Jaya Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Manajemen*.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.

- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. *JUMANT*, 12(1), 12-20.
- Rian Akbar Fadilah (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kesatuan Pemangkuan Hutan Banyumas Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 35 No. 2. 189-196
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A., 2015, *Perilaku Organisasi*, buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Surjadi. 2015. *Pembangunan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Refika.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (2011). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Sedarmayanti.2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2010, *Strategi Pemasaran*, Edisi 2, Andi Offset, Yogyakarta.