

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
KABUPATEN KETAPANG**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

HERLAMSYAH

NIM. 500644202

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2019

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul Pengaruh Organisasional, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Ketapang, Desember 2018

Yang menyatakan



Herlamsyah

Nim. 500644202

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN KETAPANG

Herlamsyah

herlamsyah@gmail.com

Magister Manajemen Universitas Terbuka

ABSTRAK :

Tujuan yang dicapai dalam penelitian adalah menjelaskan pengaruh komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, dengan jumlah populasi PNS baik struktural maupun non struktural diambil sampel yaitu berjumlah 75 pegawai dari 147 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposif sampling* pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Instrumen untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi angket yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya yang dipublikasikan di jurnal internasional. Analisis data dalam penelitian ini dibagi dalam tiga tahap. Pertama, pengujian validitas dan reliabilitas. Tahap kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu komitmen organisasional (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja (Y) sebesar 84,5% dan sisanya sumbangan faktor-faktor lain (selain komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap kinerja hanya sebesar 15,5%. Berdasarkan rangkuman hasil regresi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasional merasa memiliki organisasi dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan bertanggungjawab, beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional pegawai, dan lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai nyaman bekerja, sehingga menimbulkan kinerja pegawai meningkat.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS, WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL DEPARTMENT OF KETAPANG REGENCY

Herlamsyah

herlamsyah@gmail.com

Master of Management Universitas Terbuka

ABSTRACT :

The purpose of this research explained the influence of organizational commitments, workload and work environment to employee performance of public works and spatial department of ketapang regency. The research data was collected by using questionnaires which distributed to the respondents. The population in this research is the employee of Public Works and Spatial Department of Ketapang Regency, with the total population of civil servants both structural and non structural taken sample that is amounted to 75 employees from 147 employees. Sampling technique in this research is purposive sampling at employee of Public Works and Spatial Department of Ketapang Regency. Instrument to measure the variables used in this study, researchers adopted a questionnaires that has been used in previous research that published in international journals. Data analysis in this research is divided into three stages. First, testing validity and reliability. Second stage, testing the classical assumption. Third stage, doing hypothesis testing. Hypothesis testing using Multiple Regression Analysis. The result of this research analysis shows that the three variables are organizational commitment (X1), work load (X2), and work environment (X3) simultaneously to performance dependent variable (Y) equal to 84,5% and the rest of contribution other factors(other than organizational commitment, workload and work environment) on performance is only 15.5%. Based on the summary of regression results can be concluded that organizational commitment, work environment, and workload have a positive and significant impact on performance.

Thus, it can be concluded that employees who have organizational commitment feel to have the organization and able to complete the work optimally and responsibly, the excessive workload will cause fatigue both physically and mentally and employees' emotional reactions, and an adequate working environment will certainly make the employees be comfortable to work, so that result the increase performance of the employees.

Keywords: Organizational Commitment, Workload, Work environment, Employee Performance.

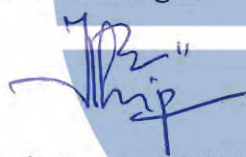
PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Komitmen Organisasional , Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

Penyusun TAPM : Herlamsyah
 NIM : 500644202
 Program Studi : Magister Manajemen.
 Hari/Tanggal : Revisi 23 Maret 2018

Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Hurip Pratomo, M.Si.
 NIP. 196107261989031005

Pembimbing I



Herryadi, S.E., M.E., Ph.D
 NIP. 196908171995121004

Penguji Ahli :



Dr. Agus Maulana, M.S.M

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan
 Mengelola Program Magister Manajemen,



Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D
 NIP. 19700918 200501 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Terbuka



Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
 NIP. 19720824 200012 1 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PENGESAHAN

Nama : Herlamsyah
 NIM : 500644202
 Program Studi : Master Managemen
 Judul TAPM : Pengaruh Komitmen Organisasional , Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

Telah dipertahankan di hadapan Penguji Tugas Akhir Program Magister Managemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 11 Desember 2018
 Waktu : 14.00 - 15.30

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D
 NIP. 19700918 200501 2 001

Tanda Tangan

Penguji Ahli

Dr. Agus Maulana, M.S.M

Pembimbing I

Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D
 NIP. 196908171995121004

Pembimbing II

Dr. Hurip Pratomo, M.Si.
 NIP. 196107261989031005

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah S.W.T, karena atas berkat dan rahmatNya, maka saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister TAPM (Tesis) ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang”**.

Penulisan ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak dalam penulisan dan penyusunan TAPM ini sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada piha-pihak sebagai berikut :

kami sampaikan kepada Pembimbing I Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D Dan Pembimbing II Dr. Hurip Pratomo, M.Si, yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan kami dengan penuh kesabaran dalam penyusunan TAPM ini. Ucapan saya sama juga disampaikan kepada :

1. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D, selaku Pembimbing I, yang telah banyak memberikan masukan dan koreksi yang berguna terhadap isi TAPM ini.
2. Bapak Dr. Hurip Pratomo, M.Si, selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan masukan dan koreksi yang berguna terhadap isi TAPM ini.
3. Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

4. Bapak Mohammad Nasoha, S.E., M.Sc, selaku Kepala Bidang Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka dan penanggung jawab program.
5. Ibu Dr. Dra. Tati Rajati, M.M, selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Pontianak
6. Yang tercinta istriku Mekar Retnoningsih dan anak-anakku M. Iqbal Ossa Pratama, N. Aditya Bimo Prakoso yang selalu menemani dan memberikan dukungan dan motivasi selama ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana UPBJJ Pontianak Kelas Ketapang yang luar biasa semangatnya untuk menyelesaikan jenjang pendidikan pascasarjana ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada para pembaca tesis ini, terutama kepada yang berkenan memberi kritik dan saran untuk perbaikan penulisan tesis ini. Atas segala kekurangan dan kelemahan yang terdapat didalamnya, penulis dengan rendah hati memberanikan diri untuk berharap semoga tesis ini memenuhi kriteria untuk diuji dan dinilai. Akhir kata semoga TAPM ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Ketapang, Desember 2018

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : Herlamsyah
 NIM : 500644202
 Program Studi : Magister Manajemen
 Tempat / Tanggal lahir : Ketapang, 22 Maret 1968

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 8 di Ketapang pada tahun 1978
 Lulus SMP 1 di Ketapang pada tahun 1985
 Lulus STIM Usaba di Ketapang pada tahun 1988
 Lulus Akademi Teknik Arsitektur YKPN
 Yogyakarta di Yogyakarta pada tahun 1993
 Lulus Universitas Tunas Pembangunan di
 Surakarta pada tahun 1996

Riwayat Pekerjaan : 1. Tahun 2006 s/d 2014 sebagai staf di Dinas
 PUD Ketapang.
 2. Tahun 2014 s/d 2017 sebagai Kasubbag. TU
 UPPD Wilayah I di Dinas PU Ketapang

Ketapang, Desember 2018.


 Herlamsyah
 NIP. 500644202

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Bagan	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kegunaan Penelitian	14
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	15
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berpikir	49
D. Operasionalisasi Variabel	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	51
B. Populasi dan Sampel	53
C. Instrumen Penelitian	54
D. Prosedur Pengumpulan Data	55
E. Metode Analisis Data	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	64
B. Hasil Penelitian	77
1. Profil Responden	77
2. Deskripsi Variabel Penelitian	81
3. Uji Validitas dan Realibilitas	93
4. Uji Asumsi Klasik	97
5. Uji Hipotesis	104
6. Pembahasan	108

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	113
B. Saran	114

DAFTAR PUSTAKA	116
----------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Variabel Penelitian	42
--	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Operasionalisasi Variabel Kinerja	43
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasional	45
Tabel 2.3	Operasionalisasi Variabel Beban Kerja	47
Tabel 2.4	Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel 3.1	Instrumen Skala <i>Likert</i>	55
Tabel 4.1	Usia Responden	78
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	78
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	79
Tabel 4.4	Pangkat/Golongan Responden	80
Tabel 4.5	Jabatan Responden	81
Tabel 4.6	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional	82
Tabel 4.7	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja	86
Tabel 4.8	Distribusi Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja	88
Tabel 4.9	Distribusi Responden Mengenai Variabel Kinerja	90
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas	94
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	96
Tabel 4.12	Rangkuman Hasil Uji Normalitas	98
Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	99
Tabel 4.14	Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
Tabel 4.15	Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi	101
Tabel 4.16	Hasil Uji Linieritas	102
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Uji Linieritas	103
Tabel 4.18	Hasil Perhitungan Regresi Berganda	104
Tabel 4.19	Rangkuman Hasil Uji-t	106
Tabel 4.20	Hasil Koefisien Determinasi	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	122
2 Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	128
3 Uji Validasi Komirmen	129
4 Uji Validasi Beban Kerja	130
5 Uji Validasi Lingkungan Kerja	131
6 Uji Validasi Kinerja	132
7 Data Uji Coba Penelitian (Komitmen)	133
8 Data Uji Coba Penelitian (Beban Kerja)	134
9 Data Uji Coba Penelitian (Lingkungan Kerja)	135
10 Data Uji Coba Penelitian (Kinerja)	136
11 Uji Normalitas	137
12 Uji linieritas	139
13 Uji Heteroskedatisitas	140
14 Uji Autokorelasi	141
15 Uji Multikolinieritas	142
16 Uji Hipotesis	144
17 Data Uji Coba Instrumen (Identitas Responden)	146
18 Data Hasil Penelitian (Komitmen)	147
19 Data Hasil Penelitian (Beban Kerja)	149
20 Data Hasil Penelitian (Lingkungan Kerja)	151
21 Data Hasil Penelitian (Kinerja)	153
22 Rekapitulasi Hasil Penelitian	155

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor sumber daya manusia dalam perusahaan/instansi adalah faktor sangat penting bagi majunya suatu organisasi, kontribusi kemampuan, pendidikan, dan keterampilan yang baik merupakan hal yang penting dalam menghadapi tantangan pada suatu perusahaan/instansi tersebut. Setiap organisasi atau instansi harus terus meningkatkan kualitas sumber daya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya yang berkualitas mendukung terwujudnya organisasi /instansi yang efektif dan efisien. Untuk mewujudkan tujuan besar instansi tersebut, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi. Dalam keberhasilan organisasi pada instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, Umam (2010).

Dalam bidang pemerintahan sumber daya manusia sangat penting karena dalam penjelasan umum UU nomor 43 Tahun 1993 menyebutkan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Oleh karenanya, pegawai negeri dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional sehingga akan memberikan kontribusi yang sangat besar dalam menyelenggarakan suatu pemerintahan. Tingkat kemampuan dan keterampilan

kinerja pegawai negeri akan berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri akan berdampak pada tingkat pelayanan pemerintah, hal ini menjadi tantangan pemerintahan dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang yang dibentuk berdasarkan Perda Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Ketapang, terdiri dari Bidang Bina Marga, Bidang Cipta karya, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Tata Ruang, Bagian Sekretariat, 4 (empat) Unit Pemeliharaan Pekerjaan Umum (UPPU) dan 1 (satu) Unit Albal. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung pembangunan di Kabupaten Ketapang. Pembangunan di Kabupaten Ketapang, terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah daerah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita pembangunan daerah. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna dan berhasilguna yang pada akhirnya secara bertahap kesejahteraan masyarakat dapat diwujudkan. (sumber dari Dinas Pu dan Tata Ruang)

Salah satu langkah awal dalam perencanaan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang sesuai dengan tugas dan pokok dan fungsinya adalah pemilihan dan penetapan indikator Kinerja Utama dengan mempertimbangkan / berpedoman dalam beberapa hal yaitu : RPJMD, Rencana Strategis, Kebijakan Umum atau Dokumen strategis, Kebutuhan informasi

Kinerja untuk penyelenggaraan akuntabilitas kinerja. Indikator Kinerja Utama disusun pada tahapan awal dan dipergunakan untuk perencanaan sampai 5 tahun kedepan serta merupakan pedoman dari instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan hasil kinerja pelaksanaan Visi dan Misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran program yang telah ditetapkan. Indikator Kinerja Utama ini menjadi sangat penting artinya didalam menghadapi pembangunan dan persoalan sebagai wujud nyata dari Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang untuk menentukan keberhasilan pencapaian Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi serta Program berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari SKPD. Indikator Kinerja Utama menjadi penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dari Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. (Sumber dari Dinas PU & Tata Ruang). Jumlah pegawai dan jabatannya Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, tabel 1.1.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan
Tata Ruang Kabupaten Ketapang

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang Tata Ruang dan Pertanahan	1
4	Kepala Bidang Bina Marga	1
5	Kepala Bidang Cipta Karya	1
6	Kepala Bidang Sumber Daya Air	1
7	Kasi Instruktur Pemukiman & Air Minum	1
8	Arsiparis Penyelia	1
9	Kepala UPTD ALBAL	1
10	Kepala UPPU Wilayah I Delta Pawan	1

11	Kepala UPPU Wilayah IV Air Upas	1
12	Subbag Keuangan	1
13	Kepala UPPU Wilayah II Tumbang Titi	1
14	Kepala UPPU Wilayah III Sandai	1
15	Kasubbag UPPU Wilayah II Tumbang Titi	1
16	Kasie Perencanaan dan Pengendalian Tata Ruang	1
17	Kasubbag TU UPTD ALRAI	1
18	Kasubbag TU UPPU Wilayah I Delta Pawan	1
19	Kasie Pengelolaan Jaringan Air	1
20	Kasubbag TU UPPU Wilayah IV Air Upas	1
21	Kasie Perencana & Pengendalian	1
22	Staf	126
Jumlah		147 Orang

Sumber dari Dinas PU & Tata Ruang

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang berjumlah 147 (seratus empat puluh tujuh) orang dan berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan golongan. Pegawai tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan data pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Laporan Realisasi kegiatan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang Tahun Anggaran 2016

No	Bidang	Jumlah Kegiatan (Paket)	Total Realisasi Fisik (%)
1	Sekretariat	2	100
2	Bidang Tata Ruang	7	100
3	Bidang Cipta Karya	702	97,55
4	Bidang Sumber Daya Air	162	98,02
5	Bidang Bina Marga	158	92,95
6	UPPU Wilayah 1	2	100
7	UPPU Wilayah 2	2	100
8	UPPU Wilayah 3	2	100

9	UPPU Wilayah 4	2	100
10	UPTD Akbal	1	100
	JUMLAH	1040	96,17

Sumber dari Dinas PU & Tata Ruang

Berdasarkan tabel 1.2. tingkat pencapai kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang pada Tahun Anggaran 2016 masih belum tercapai target kegiatan yang ditetapkan. Dari 10 (sepuluh) bidang yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang ada 7 (tujuh) bidang yang telah menyelesaikan kegiatan dengan realisasi fisik 100%. Sedangkan sisanya sebanyak 3 (tiga) bidang belum mencapai target kegiatan dengan total realisasi fisik sebesar 96,17%. Dari hasil kegiatan yang telah dilaksanakan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, perlu mendapat perhatian dan perbaikan untuk mencapai tujuan dan sasaran program yang telah ditetapkan. (wawancara dengan Pu dan Tata Ruang, 2017).

Permasalahan lain yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang adalah dari hasil pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Ketapang ditemukan ada beberapa hal yang pelaksanaannya yang harus ditindaklanjuti oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. Dari hasil pemeriksaan ditemukan “pengelolaan aparatur mengenai absensi pegawai dan laporan berkala rekapitulasi absensi bulanan, pengelolaan belanja langsung yaitu realisasi belanja langsung yang telah dipertanggungjawabkan sampai penutupan kas tanggal 31 Juli 2017 sebesar 27,40% dari pagu anggaran dengan demikian masih dibawah rencana anggaran yang telah ditetapkan selain masalah penyerapan anggaran permasalahan yang lain adalah adanya tumpang tindih pada kegiatan

perjalanan dinas, kelebihan pembayaran terkait perjalanan dinas dan pelaksanaan tugas perjalan dinas diluar hari kerja. Dalam pengelolaan barang milik daerah perencanaan kebutuhan dan penganggaran, masalah pengadaan dan penafausahaan". (Naskah Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Ketapang 9 Agustus 2017)

Berbagai permasalahan tersebut tentunya akan berdampak terhadap kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, permasalahan ini merupakan refleksi dari : 1) kurangnya kesadaran dan komitmen dari pegawai terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi tanggungjawabnya, 2) system, prosedur dan metode kerja yang tidak memadai sehingga mekanisme kerja tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, 3) kompetensi pegawai yang tidak memadai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan akibatnya kinerja tidak memenuhi standar seperti yang telah ditetapkan organisasi, 4) tidak tersedianya sarana pelayanan yang memadai sehingga pekerjaan menjadi lamban dan penyelesaian masalah menjadi terhambat. (Munir, 2016)

Permasalahan-permasalahan beban kerja dan lingkungan kerja terjadi karena beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki pada instansi terjadi pada Dinas pekerjaan Umum Propinsi Sulawesi Tengah. "Terkait beban kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan dan melakukan aktivitas pegawai sehari-hari, berupa standar pekerjaan masih banyak yang tidak terlaksana dengan baik dan pembagian kerja yang tidak merata, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial bagi pegawai yang lain, serta jumlah pegawai masih sangat kurang dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengelola pekerjaan belum maksimal sehingga program

kerja yang sudah dilaksanakan menjadi lambat dan tidak sesuai dengan target. Permasalahan yang lain dengan adanya perubahan yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Sulawesi Tengah yang dibagi beberapa dinas mengakibatkan lingkungan kerja yang terjadi antar pegawai tidak kondusif karena pegawai saling memilih dinas mana yang harus diikuti apalagi adanya penyesuaian tupoksi kerja dan pimpinan yang mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai". (S. Sutoyo, 2016).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, Luthans (2008). Secara spesifik loyalitas pegawai ini diindikasikan dengan tiga hal meliputi, keinginan kuat seorang untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha untuk organisasinya, dan keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi. Komitmen pegawai terhadap satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dipandang sebagai komponen sangat penting dalam organisasi, komitmen karyawan/pegawai yang tinggi juga akan meningkatkan loyalitas pegawai/karyawan. Pegawai/Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan organisasi/perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen pegawai/karyawan. Selanjutnya komitmen organisasional dihubungkan dengan beban kerja, lingkungan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja

pegawai, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja pegawai/karyawan menurut Nurandini (2014).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental. "Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan/instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja terhadap perusahaan. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan". (FR. Tjiabrata, 2017)

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Volume kerja diperoleh dari target pelaksanaan tugas untuk memperoleh hasil pekerjaan sedangkan norma waktu adalah waktu yang dipergunakan untuk menghasilkan/menyelesaikan hasil kerja. Salah satu penyebab beban kerja terjadi karena ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian itu disebabkan komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian juga pendistribusian pegawai belum mengacu pada kebutuhan nyata bagi organisasi/instansi. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan keahlian atau keterampilan pegawai sangat perlu

diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Selain faktor-faktor diatas, lingkungan kerja yang merupakan tempat pegawai bekerja perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam menghasilkan dan menyelesaikan hasil kerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Menurut Sedarmayanti (2001) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja adalah "Faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan, kepadatan, kebisingan dan luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk dalam instansi antara atasan dan bawahan serta sesama pegawai.

Berdasarkan beberapa pernyataan tadi, lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai baik itu lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik. Kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas karena adanya perbedaan dari setiap pegawai yang menjadi sebuah kesulitan tersendiri dengan pemberlakuan standar kerja yang sama. Untuk mengungkap fenomena penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Tata Ruang Kabupaten Ketapang, maka penulis merujuk pada teori Luthans (2008) memiliki 3 faktor yaitu : a) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; b) Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kebaikan organisasi; c) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi tersebut. Untuk mencapai komitmen yang tinggi dibutuhkan pengelolaan Karyawan dengan benar. Lumbunraja (2009) yang mengemukakan bahwa komitmen pegawai yang meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. ~~Beban kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai dan merupakan~~ hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Melihat pada visi, misi, tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, maka dapat dilihat fenomena bahwa dalam pengelolaan organisasi memiliki tantangan yang cukup berat. Sehingga dengan kondisi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Setelah melakukan observasi awal pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang dapat diperoleh gambaran kondisi nyata mengenai beban kerja pegawai diantaranya secara psikologis ada sebagian pegawai nampak mengalami kelelahan fisik maupun non fisik akibat beratnya beban kerja sehingga kondisi ini memberikan dampak pada keadaan mental dan psikologis pegawai yang cenderung melemah sebagai akibat dari beban kerja yang berat hingga diperlukan dorongan dari atasan agar beban kerja tersebut tidak sampai melemahkan semangat kerja pegawai.

Hal ini menyebabkan masalah beban kerja menarik untuk dikaji secara lebih mendalam pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, dimana kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan

beban kerja tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Penelitian yang berkaitan dengan beban kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang perlu dilakukan. Nugraheni (2009) menyatakan ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan *performasi* (kinerja pegawai) diantaranya adalah beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Disamping komitmen organisasional dan beban kerja, masalah lingkungan kerja tempat dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal karena merasa aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, terlihat sebuah kondisi riil bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, secara umum telah menunjukkan sebuah kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, baik dilihat dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Memadainya fasilitas kerja yang ada, suhu tempat kerja nyaman, suasana kerja tidak bising, luas ruangan kerja cukup memadai, hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik, dan lingkungan tempat kerja yang

menyenangkan sehingga kondisi ini sangat membantu membuat pegawai betah untuk bekerja dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut diatas.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2011). Menurut Umam (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia dengan menitik beratkan penekanan pada masalah komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja menjadi bahan perhatian serius pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang sebagai salah satu instansi yang memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan tugas pengawasan dan pembangunan fisik dan non fisik yang ada di Kabupaten Ketapang dan aktivitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pengawasan yang mampu mengatasi dan memberikan solusi atas segala permasalahan yang ada sehubungan dengan penyelenggaraan pelayanan publik di seluruh SKPD yang ada di wilayah Kabupaten Ketapang. Namun ternyata masih terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai dimana masih terlihat komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan pencapaian tujuan, visi dan misi yang ingin diwujudkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten

Ketapang seperti yang telah dipaparkan sebelumnya melalui kinerja yang ditunjukkan pegawai didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini akan menganalisis Pengaruh komitmen organisasional, beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang secara parsial dan simultan baik langsung maupun tidak langsung. Selain komitmen organisasional, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi yaitu lingkungan kerja organisasi. Beberapa faktor penting tentang kondisi lingkungan kerja antaranya tata ruang, hiasan dinding atau gambar, cahaya penerangan, keadaan warna, keadaan udara dan keadaan suara serta hubungan individu pekerjaan pada suatu organisasi (Sedarmayanti, 2001)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
3. Untuk memperoleh gambaran atau penjelasan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Pemerintah Daerah
Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran kepada Pemerintah Daerah Kab. Ketapang untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja karena ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
Dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa serta juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan apresiasi reward untuk kinerja pegawai yang bekerja lebih baik.
3. Karya ilmiah ini juga dapat bermanfaat bagi akademisi dan peneliti yang sedang mempelajari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB II

TNJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

2.1.1 Komitmen Organisasional

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Meyer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Komitmen pegawai adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Mowday (1982). Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday (1982) ini memiliki ciri-ciri, yaitu : (1) *belief* yang kuat serta penerimaan

terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras ; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pada organisasi dan komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi.

Menurut Mayer dan Allen (1991), dalam Soekidjan, (2009) komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Selanjutnya Meyer dan Allen (1993) Membagi komitmen organisasional menjadi tiga macam yang berbeda satu dengan lainnya, meliputi :

1. **Komitmen Afektif**

komitmen afektif merupakan "keterikatan emosional yang dimiliki karyawan, yang teridentifikasi dan keterikatan karyawan dalam kegiatan organisasi". Jenis ikatan emosional ini mencerminkan salah satu dari tiga bentuk yang mungkin mencirikan hubungan antara pegawai dan Instansi mereka. Mayer dan Allen (1991, dalam Putranta, 2008). Allen dan Meyer, (1990) menjelaskan bahwa komitmen afektif adalah bentuk keterikatan emosional karyawan dengan organisasinya. Karyawan merasa begitu nyaman dengan organisasi tempat kerja mereka dan hal ini memprediksi perilaku karyawan.

Komitmen afektif digambarkan sebagai sebuah keputusan yang diambil pegawai untuk tetap pada Instansi, karena pegawai percaya bahwa nilai yang mereka miliki mempunyai kesamaan dengan nilai dan tujuan yang dimiliki oleh Instansi. Karyawan juga memiliki keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Jadi jika organisasi mampu memilih karyawan dengan nilai yang sama tingginya dengan yang mereka miliki, maka akan membuat karyawan berkomitmen tinggi pula kepada organisasi atau instansi.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan menggambarkan akan kebutuhan individu untuk tetap dengan organisasi akibat dari pengakuan akan biaya terkait dengan meninggalkan organisasi. Mayer dan Allen dalam English *et.al* (2010). Komitmen berkelanjutan mengarah pada untung-rugi dalam diri pegawai sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika pegawai meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif menurut Mayer dan Allen dalam Panggabean (2004), merupakan perasaan bertanggung jawab untuk tetap dalam organisasi. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral. Keterikatan anggota dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Ini merupakan suatu yang mendorong pegawai untuk tetap berada dan memberikan sumbangan

pada organisasi, baik materi maupun non materi, pegawai merasakan adanya kewajiban moral, yang mana pegawai pegawai akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu untuk organisasi.

2.1.1.1 indikator komitmen organisasi

Indikator perilaku komitmen Menurut Meyer dan Allen (1991 dalam Soekidjan 2009), membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya :

- a. Komitmen Afektif adalah tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosional terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi
- b. Komitmen Berkelanjutan adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen Normatif merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang, secara psikologis terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti, kesetiaan, efektif, kehangatan, pemilik, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Secara khusus, Meyer, et al. (1993) dalam Penggabean (2004) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen efektif yang tinggi tetap tinggal karena pegawai yang menginginkannya. Pegawai yang memiliki komitmen normatif tetap tinggal karena pegawai merasa seharusnya melakukannya demikian, dan mereka yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi tetap tinggal karena pegawai merasa memerlukannya.

2.1.2 Beban Kerja

Menurut Menpan (1997), dikutip Adil Kurnia (2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut, Menpan (1997) juga menyatakan, bahwa pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Menurut Komaruddin (1996), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas. Sedangkan menurut Soeprihantono, (2008), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas. Menurut Simamora (1995), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan

keseerasian dan produktivitas yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharjo, 2001)

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertentu. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari tiga aspek yaitu : fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia, aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis), sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008).

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dan kepuasan).

2.1.2.2 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012), yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mendesain, mencetak, dan untuk penyelesaian pekerjaan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus dikerjakan ; diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagai mana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan tugas serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Standar kerja adalah jumlah waktu yang harus digunakan untuk melaksanakan kegiatan tertentu dibawah kondisi yang normal. Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang tertentu.

2.1.2.3 Efek beban kerja

Menurut Manuaba, (2000). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja pegawai

2.1.3 Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam

lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang nyaman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja, sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif akan membawa dampak negative bagi kelangsungan pegawai dalam bekerja.

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

Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2001), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja adalah “Faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, keseakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diinstansi antara atasan dan bawahan serta sesama pegawai.

Menurut Swastha dan Sukotjo (2004), menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Heijrachman dan Husnan (1997), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar pegawai dalam melakukan tugasnya dimana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pegawai pada waktu melakukan pekerjaannya.

2.1.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2009) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) “Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua katagori yakni :

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

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Factor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Factor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono (2005) “Peningkatan suhu dapat menghasikan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja.” Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya prestasi kerja (Sarwono,2005).

Menurut Robbins (2002) "Lingkungan kerja fisik juga merupakan factor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yakni suhu, kebisingan, penerangan dan mutu udara".

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Selain itu Nitisemito (2001) menjelaskan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendak diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Menurut Mangkunegara (2007) untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu : 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di

tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

2.1.3.2 Factor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak factor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa factor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang kurang jelas mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat dan pada akhirnya tidak efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Suhu udara dalam ruangan kerja

merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam prosentase kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi dari panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak. Pengaturan dan penataan perlengkapan dan perobot kantor yang seefisien mungkin demi menjamin adanya tempat dan keleluasaan kerja. Kebisingan di Tempat Kerja

e. Perlengkapan di Tempat Kerja

Perlengkapan kerja memiliki peranan yang cukup penting bagi pekerjaan, perlengkapan kerja yang baik cukup jumlahnya, beraneka ragam jenisnya akan semakin mempermudah pekerjaan para pegawai.

Contohnya saja, jika kita memiliki mesin printer pasti akan memudahkan kita untuk mencetak dokumen di komputer tanpa harus pergi ke tempat rental

f. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan

pencluman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g. Tata Warna di Tempak Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dengan sebaik-baiknya karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain

h. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang kerja merujuk pada besarnya ruang per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Penggunaan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi social. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik . oleh karena itu lokasi kerja pegawai mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

i. Kebersihan

Kebersihan lingkungan dapat diciptakan dengan cara memberikan kesadaran tentang arti penting lingkungan yang bersih kepada pegawai kantor. Melakukan aktivitas pembersihan lingkungan secara terjadwal, melalui jadwal, maka kita akan membiasakan diri disiplin menjaga kebersihan lingkungan.

j. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga agar tempat kerja dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001 : 46) adalah sebagai berikut :

- a. Ruang kerja
- b. Perlengkapan kerja
- c. Suhu udara
- d. kebersihan
- e. Hubungan pegawai
- f. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegaran (2007) menjelaskan kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau

kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja. Kinerja juga merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Output yang dihasilkan sebagaimana yang dikatakan Simamora di atas dapat berupa fisik maupun non fisik. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Rivai (2004). Menurut Simamora (2004), kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan kontribusi pegawai pada organisasi selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2007), aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: (1) proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, (3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan (4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: (1) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (2) tingkat kemampuan dalam bekerja, (3) kemampuan menganalisis data atau informasi, (4) kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, (5) kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen). Adapun menurut Dharma (2003), kinerja adalah suatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang di hasilkan atau di berikan seseorang atau kelompok.

2.1.4.2 Kinerja Organisasi

kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Menurut Ambar (2003), kinerja organisasi merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Robert dan Jackson (2001), menyatakan bahwa kinerja organisasi pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan organisasi. Adapun yang menjadi indikator dari kinerja organisasi adalah: *Inputs* (masukan), *Process* (proses), *Outputs* (keluaran), *Outcomes* (hasil), *Benefits* (manfaat), dan *Impacts* (dampak).

Menurut Hessel (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut Tampubolon (2003), kinerja keorganisasian tergantung dari kinerja individu dan kelompok, para manajer harus mencapai tingkat hasil karya yang tinggi dari mereka yang bekerja dalam organisasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Kinerja

a. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang

dicapai, sehingga menghasilkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. (Prawirosentono, 1999).

b. Otoritas (wewenang)

Otorita menurut adalah sifat dari suatu organisasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian atau aturan kerja dengan Instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Menurut Dharma (2002) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : a) Kejelasan dan penerimaan atas peranan seseorang pekerja merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang diberikan kepadanya, b) Pelatihan suatu kegiatan dilakukan oleh perusahaan sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknik serta metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan, c) Tingkat motivasi kerja, motivasi adalah daya energy yang membara,

mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku, d) Kemampuan, kepribadian dan minat. Ini adalah merupakan kecakapan seorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam berbagai cara, e) Pendidikan, dalam proses teknik dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.4.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Pasolong, 2011). Sedangkan Sastrohadiwirjo (2002), menyatakan bahwa penilaian kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskriptif pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

2.1.4.5 Indikator kinerja

Dharma (2003), menjelaskan indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut :

a. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Dengan kuantitas tersebut seorang pegawai memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

b. Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan atau kegiatan. Jadi pada prinsipnya, pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang ia miliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang telah ia kerjakan.

B. Penelitian Terdahulu

Muzammil (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dari hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa lingkungan kerja (β) 0,159 (* $p < 0,05$: $p = 0,045$) dan beban kerja (β) -0,095 ($p > 0,05$: $p = 0,022$), berpengaruh positif terhadap kinerja. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar (ΔR^2), 0.36 dapat dinyatakan diterima berpengaruh

positif, dimana lingkungan kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,6% dan 96,4% dipengaruhi faktor lain. Dalam penelitian tersebut ada pengaruh parsial antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Percetakan Petala Bumi di Pekanbaru dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.

Wibawa (2014) menunjukkan adanya variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan percetakan PT. Delima Denpasar. Dari hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa F-value dan koefisien determinasi (R^2). F-value dipergunakan untuk menjawab pengaruh simultan eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen). Dari hasil olah data diperoleh nilai signifikan F adalah $0.000 < 0,05$. Maka variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah 0,556 yang mempunyai arti bahwa sebesar 55,6% variasi variabel kinerja karyawan sedangkan 44,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi positif seperti bonus dan penghargaan yang diberikan serta kondisi kerja yang nyaman, bersih dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kurniawan (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan percetakan koran PT. Tempo di D.I Yogyakarta serta secara

bersama-sama lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Soesatyo dan Kusuma (2014) menjelaskan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif stress kerja karyawan dengan koefisien estimate sebesar 0,9248 dan signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi stress kerja. Sedangkan hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Aipe Indo Surabaya, berpengaruh negatif dengan koefisien estimate sebesar - 0.6 dan sig. 5% (1,96). Koefisien tersebut bertanda negative yang apabila stress kerja meningkat, maka kinerjanya akan akan menurun dan sebaliknya.

C. Hubungan antara Variabel

1. Hubungan antara Komitmen Operasional terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi. Adanya komitmen ini berdampak positif bagi instansi salah satunya adalah kinerja yang baik. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap instansi tempatnya bekerja akan memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan memperlihatkan kinerja yang cukup tinggi. Alen & Mayer dalam Sopiah (2008)

mengatakan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja. Didasarkan keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada.

2. Hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Suatu organisasi perlu melihat terhadap kemampuan pegawai dalam rangka pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri. Sehingga para pegawainya untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan dengan demikian proses organisasi dapat berjalan lancar. Karena dengan adanya tugas kerja yang diemban oleh para pegawai akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Beban kerja yang melebihi batas kemampuan dapat menyebabkan kelelahan maupun cedera, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan efek kebosanan atau kejenuhan terhadap pekerjaannya. Menurut Manuaba (dalam Tarwaka 2004) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Beban kerja akan selalu mempengaruhi dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai baik selama proses bekerja dan setelah kerja selesai.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika

lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2009) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, pencahayaan, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Menurut Mangkunegaran (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka dalam penelitian ini penulisan menggunakan kausal dengan teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu survey menggunakan kuesioner karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu mengenai pengaruh variabel komitmen organisasional (X_1), variabel beban kerja

(X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang (Y).

1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Griffin (2004) mengemukakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Zurnali (2010), hal menarik dalam pengertian Komitmen organisasi adalah apa yang dikemukakan oleh Zurnali (2010) bahwa Komitmen pegawai merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Secara umum, riset yang berkaitan dengan para perawat yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*).

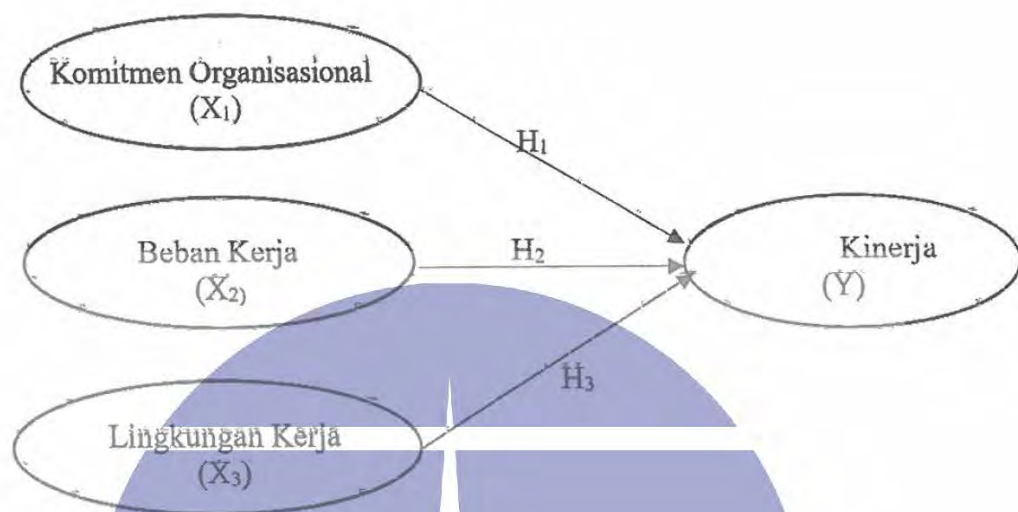
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Menpan (1997) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu tokoh yang juga mengemukakan definisi beban kerja adalah Supardi, dan Anwar, S. (2004). Supardi, dan Anwar, S mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi.

Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Dari pengertian di atas mengindikasikan bahwa ada kaitanya antara beban kerja dengan kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai tersebut.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Nitisemito (1996) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Diana Khairani Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan yang baik akan menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga kinerja mereka juga akan meningkat. Secara skematis kerangka konseptual variabel penelitian ini dituangkan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual variabel penelitian

E. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh M. Nasir (1998) bahwa variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Dalam hal ini terdapat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X dan Y, maka jika variabel Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel Y dinamakan variabel terikat (dependen variabel) dan X adalah variabel bebas (variabel Independen). Adapun operasionalisasi variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item	Nomor Item Dalam Penelitian
1	Kinerja (Y)	Menurut Dharma (2002:1), kinerja adalah suatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang di hasilkan atau di berikan seseorang atau kelompok.	Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kualitas adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, Kuantitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) dan Ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan oleh instansi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	- Tingkat pencapaian volume kerja - Kuantitas kerja sudah sesuai dengan kemampuan pegawai - Kuantitas kerja pegawai - Pekerjaan yang diselesaikan sesuai jumlah pekerjaan tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan - Pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti - bidang tugas yang dikerjakan - Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik - meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	1 2 3 4 5 6 7 8 9

					10
				- berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	11
				- menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif	12
				- taat terhadap semua aturan dan prosedur	13
				- Pegawai mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat	14
				- mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	15
				- hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item	Nomor Item Dalam Penelitian
1	Komitmen Organisasional (X_1)	Menurut Mayer dan Allen (1991), dalam Soekidjan, (2009) komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.	Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan komitmen afektif adalah bentuk keterikatan emosional pegawai dengan instansinya, Komitmen berkelanjutan adalah kebutuhan individu untuk tetap dengan instansi akibat dari pengakuan akan biaya terkait dengan meninggalkan instansi, dan komitmen normative adalah perasaan bertanggung jawab untuk tetap dalam instansi.	1. Komitmen Afektif	- Saya merasa senang menghabiskan karier saya dalam instansi ini	16
				2. Komitmen Berkelanjutan	- Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain	17
				3. Komitmen Normatif	- Saya merasa masalah yang dialami instansi adalah masalah saya juga	18
					- Saya merasa "bagian dari keluarga" dalam instansi ini	19
					- Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan organisasi ini	20
					- Instansi ini sangat berarti bagi saya	21
					- Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan kantor saya saat ini meski pun saya ingin	22
					- Hidup saya akan terganggu	23

					24	jika meninggalkan instansi ini - Saat ini, tetap bekerja pada instansi ini adalah suatu keharusan daripada keinginan saya
					25	- Saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan instansi ini
					26	- Salah satu akibat buruk meninggalkan instansi ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia
					27	- Saya belum menemukan pekerjaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan tempat saya bekerja sekarang
					28	- Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada instansi ini
					29	- Apabila saya mendapatkan tawaran bekerja ditempat

				lain, saya merasa tidak baik bagi saya jika meninggalkan instansi ini	30
				- Pindah dari satu instansi ke instansi lainnya menurut saya tidak etis	31
				- Saya selalu diajarkan untuk tetap setia pada suatu organisasi	

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item	Nomor Item Dalam Penelitian
1	Beban Kerja (X_2)	Menurut Menpan (1997:46), dikutip Adil Kurnia (2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu	Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan target yang harus dicapai adalah mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, untuk mendesain, mencetak,	1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan	- Jumlah pegawai yang ada saat ini belum cukup untuk menangani pekerjaan yang ada - Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu - Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan terlalu banyak	32 33 34

	tertentu.	dan untuk penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, Kondisi pekerjaan adalah pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan tugas serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, dan Standar kerja adalah jumlah waktu yang harus digunakan untuk melaksanakan kegiatan tertentu dibawah kondisi yang normal.	3. Standar Pekerjaan	- Selama ini Saya merasa pekerjaan saya harus dikerjakan secepat mungkin - Saya merasa waktu istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya - Saya merasa saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya - Saya belum bisa meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai - Beban kerja saya sehari-hari terlalu banyak dan belum sesuai dengan standar pekerjaan saya	35 36 37 38 39
--	-----------	---	----------------------	---	----------------------------

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item	Nomor Item Dalam Penelitian
1	lingkungan Kerja (X_3)	Menurut Sedarmayati (2001), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	- Dalam penelitian ini Pengaturan dan penataan perlengkapan dan perobot kantor yang efisien mungkin demi menjamin adanya tempat dan keleluasaan kerja. - Dalam penelitian ini perlengkapan kerja yang baik cukup jumlahnya, beraneka ragam jenisnya akan semakin mempermudah pekerjaan para pegawai. - Dalam penelitian ini Suhu udara adalah	1. Ruang kerja	Ruang kerja di tempat kerja membuat merasa nyaman dalam bekerja	40
				2. Perlengkapan an tempat kerja	Perlengkapan yang ada di bagian tempat saya bekerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	41
				3. Suhu udara	Temperatur di tempat kerja	42
				4. kebersihan	memberikan rasa sejuk dan nyaman dalam bekerja	43
				5. Hubungan pegawai	Kebersihan di tempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja	44
					Hubungan antara sesama rekan kerja membantu dalam bekerja	45
					Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan membantu anda dalam bekerja	

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulisan menggunakan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu mengenai pengaruh komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu survey menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, Jalan Jenderal Sudirman. Waktu penelitian rencananya pada bulan Oktober 2017.

3.1.2 Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat

Variabel terikat / dependen yang terkait dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas / independen yang terkait dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja. Komitmen organisasional adalah sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu, Komaruddin (1993). Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja, Munandar (2001). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik itu lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik.

3.1.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah diajukan , maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah ;

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono,(2005). Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) struktural dan non struktural yang bekerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Alasan dipilihnya populasi dan lokasi penelitian tersebut adalah tempat peneliti bekerja, sehingga memudahkan dalam pengumpulan data.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah populasi PNS baik struktural maupun non struktural dalam penelitian ini diambil sampel yaitu berjumlah 75 pegawai dari 147 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposif sampling* pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, untuk memberi peluang atau kesempatan tidak sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi angket yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan di jurnal internasional. Kinerja diukur dengan kuisioer yang dikembangkan oleh Menurut Dharma (2002) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15. Komitmen organisasional diukur berdasarkan Kuisisioner yang dipergunakan oleh mayer dan Allen (1991), dalam Soekidjan, (2009) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 16, Beban kerja diukur dengan kuisisioner yang dikembangkan oleh Menpan (1997), dikutip Adil Kurnia (2010) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 sedangkan lingkungan kerja dengan kuisisioner yang dikembangkan oleh Sedarmayati (2001) dengan pertanyaan sebanyak 6 pertanyaan.

Setiap variabel bebas (komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja dilihat pengaruhnya secara persial dan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang merupakan variabel terikat yang ditinjau dari tugasnya, pengembangan profesi dan pendukung profesi. Setiap subvariabel diukur dengan menggunakan indikator dan skala interval yang mengacu pada skala ukur *likert* yaitu skala yang memiliki 7 tingkat preferensi jawaban. Gliem dan Gliem, (2003). Tiap-tiap pertanyaan diberikan alternatif jawaban sebanyak 7 (tujuh) pilihan jawaban dengan skor dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 3.1. Instrumen Skala *Likert*

No	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	7
2.	Setuju (S)	6
3.	Agak Setuju (AS)	5
4.	Netral (N)	4
5.	Agak Tidak Setuju (ATS)	3
6.	Tidak Setuju (TS)	2
7.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur dalam pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, daftar pertanyaan berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan presepsinya. Pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala Likert, dan mempunyai penilaian. Penilaian untuk angkat 7 untuk katagori sangat setuju, 6 setuju, 5 agak setuju, 4 netral, 3 agak tidak setuju, 2 tidak setuju, 1 sangat tidak setuju.

3.4.2 Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan guna memberikan penjelasan kepada responden tentang isi atau maksud daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, serta untuk menggali informasi atau keterangan yang berkaitan dengan variabel penelitian tetapi tidak tercakup dalam daftar pertanyaan (kuesioner).

3.4.3 Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena atau gejala-gejala yang lain yang berhubungan dengan variabel penelitian, sehingga dapat melengkapi data tentang variabel yang akan diteliti.

3.4.4 Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari berbagai dokumen yang ada dan kepustakaan serta hasil-hasil penelitian yang berkaitan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dalam memahami data variabel yang akan diteliti.

E. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dibagi dalam tiga tahap. Pertama, pengujian validitas dan reliabilitas. Tahap kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan pengujian hipotesis. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik, karena akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji coba dalam penelitian ini adalah Anthoine, dkk (2014)

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali, (2011). Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel serta menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda Ghozali, (2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 22 for Windows*. *Factor loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *factor loading* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud *valid* dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam *item* dalam instrumen Sekaran, (2006). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam ilmu statistik *Cronbach Alpha* adalah sebuah koefisien dari konsistensi internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengujian dalam penelitian ini dengan cara melakukan instrument sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan SPSS 22. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06 (Ghozali, 2011).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak Imam Ghozali, (2011). Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji data yang dihubungkan, apakah berbentuk linier atau tidak (Riduan, 2011). Uji linieritas untuk memastikan hubungan antara variabel X dengan variabel Y bersifat linier, kuadratik, atau dalam derajat lebih tinggi. Dengan asumsi jika signifikan $< 0,05$ adalah linier.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas muncul apabila antara variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang sangat luas, dengan kata lain diantara variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$, atau sama dengan nilai VIF > 10 Ghazali (2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian juga sebaliknya.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan tiga atau lebih variabel independen Gujarati, (2012). Uji hipotesis dilakukan dengan menguji hubungan antar variabel laten dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Jika nilai $CR > 1,96$ atau nilai $P < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen pegawai, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresinya adalah:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari komitmen Organisasional

β_2 = Koefisien regresi dari beban kerja

β_3 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja

X_1 = Komitmen Organisasional

X_2 = Komitmen beban kerja

X_2 = Komitmen lingkungan kerja

R = Residual

3.5.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan. Uji Hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (Priyanto, 2008). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 = diduga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang ;

H_a = diduga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

1. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji-F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Ghazali (2002). Uji signifikan simultan (uji F) digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat kesalahan sebesar 5% ($\alpha=5\%$). Di terima atau ditolaknya hipotesis dilakukan dengan dasar sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig } F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak, berarti variabel indenpenden secara keseluruhan atau bersama-sama terdapat pengaruh variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig } F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, berarti variabel indenpenden secara keseluruhan atau bersama-sama tidak terdapat pengaruh variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau indenpenden secara individual dalam menerangkan satu variabel dependen Ghazali (2011). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (Sig = 5%). Di terima atau ditolaknyha hipotesis dilakukan dengan dasar sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikansi $t < 0,05$, maka menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada satu variabel indenpenden yang di uji terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi $t > 0,05$, maka menandakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada satu variabel indenpenden yang di uji terhadap variabel dependen.

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai signifikansi t hitung kurang dari 0,05, maka hipotesisnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada suati variabel endenpenden yang di uji terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PNS di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis sesuai dengan perumusan masalah yang ada, selanjutnya akan disajikan data mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang yang dibentuk berdasarkan Perda Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Ketapang, terdiri dari 3 Kepala Bidang dan 1 bagian Sekretariat dan 4 Unit Pemeliharaan Pekerjaan Umum (UPPU) dan 1 Albal memiliki peran yang sangat strategis dibidang Tata Ruang, Bina Marga, Sumber Daya Air dan Cipta Karya dalam mendukung pembangunan di Kabupaten Ketapang. Dalam mendukung pembangunan di Kabupaten Ketapang, terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah daerah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita pembangunan daerah.

1. Visi

Mewujudkan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yang handal, mantap, baik kualitas maupun kuantitas dan Sinergis guna mendukung Pelaksanaan Pembangunan di Kabupaten Ketapang.

2. Misi

Sedangkan Misi yang dicanangkan dalam mewujudkan Visi tersebut, antara lain:

1. Menyelenggarakan Pembangunan, peningkatan, rehabilitasi dan pemeliharaan prasarana Jalan guna mendukung kapasitas dan kualitas pelayanan prasarana jalan.
2. Meningkatkan kualitas perencanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana dibidang kebinamargaan dan sumber daya air,keciptakaryaan dan tata ruang.
4. Pembangunan dan peningkatan serta operasi dan pemeliharaan jaringan jalan agar dapat menumbuh kembangkan sektor-sektor perekonomian, baik sektor produksi /primer, sektor sekunder dan sektor tersier.
5. Perlindungan sumber-sumber air permukaan, penataan serta peningkatan kualitas sarana dan prasarana Drainase, pengairan, baik sungai, jaringan irigasi maupun DAM / Bendung.
6. Meningkatkan koordinasi dengan pihak-pihak terkait (Lembaga Adat, Lembaga Pemerintahan dan *Non Government Organization*).

7. Peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan dibidang Tata Ruang dan Pertanahan,Bina Marga,Sumber Daya Air dan Cipta Karya.
8. Penegakan supremasi hukum dibidang Tata Ruang dan Pertanahan,Bina Marga, Sumber Daya Air dan Cipta Karya.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang,sesuai penerapan Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati untuk 5 Tahun kedepan adalah: **“Meningkatkan Infrastruktur Daerah dan Meningkatkan Pengelolaan dan Pemanfaatan Sumber Daya Alam di Kabupaten Ketapang dalam rangka pelaksanaan tugas Desentralisasi di Bidang Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang”**.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan
- d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan; dan

e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Kepala Dinas mempunyai tugas :

mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan daerah.

2. Sekretariat dinas mempunyai tugas :

menyelenggarakan urusan umum, kepegawaian, perlengkapan, pengelolaan keuangan, penyusunan program, evaluasi dan pelaporan dinas yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.

3. Subbagian penyusunan program dipimpin oleh kepala subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris dinas.

a. Subbagian penyusunan program mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan dinas.

b. Kepala subbagian penyusunan program, mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas penyusunan program, evaluasi dan pelaporan dinas.

4. Subbagian keuangan dipimpin oleh kepala subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris dinas.

a. subbagian keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dinas.

- b. Kepala subbagian keuangan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan keuangan dinas.
5. Subbagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh kepala sub bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris dinas.
- a. Subbagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, kepegawaian dan perlengkapan dinas.
 - b. Kepala subbagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas urusan umum dan kepegawaian dinas.
6. Bidang bina marga dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas.
- a. Bidang bina marga mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan kebinamargaan, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing seksi.
 - b. Kepala bidang bina marga mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas perencanaan dan pengendalian, pembangunan dan pemeliharaan jalan dan jembatan.
7. Seksi perencanaan dan pengendalian bina marga dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang bina marga.

- a. Seksi perencanaan dan pengendalian bina marga mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian bina marga..
 - b. Kepala seksi perencanaan dan pengendalian bina marga mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian bina marga dengan rincian sebagai berikut :
8. Seksi pembangunan jalan dan jembatan dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang bina marga.
- a. Seksi pembangunan jalan dan jembatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pembangunan jalan dan jembatan.
 - b. Kepala seksi pembangunan jalan dan jembatan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pembangunan jalan dan jembatan.
9. Seksi pemeliharaan jalan dan jembatan dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang bina marga.
- a. Seksi pemeliharaan jalan dan jembatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pemeliharaan jalan dan jembatan.
 - b. Kepala seksi pemeliharaan jalan dan jembatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan,

memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemeliharaan jalan dan jembatan.

10. Bidang cipta karya dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas.

- a. Bidang cipta karya mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis perencanaan dan pengendalian cipta karya, tata bangunan gedung dan pengelolaan infrastruktur permukiman dan air minum, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing seksi.
- b. Kepala bidang cipta karya mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas perencanaan dan pengendalian, tata bangunan gedung dan pengelolaan infrastruktur permukiman dan air minum.

11. Seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang cipta karya.

- a. Seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian cipta karya.
- b. Kepala seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan

petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian cipta karya.

12. Seksi tata bangunan gedung dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang cipta karya.

- a. Seksi tata bangunan gedung mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan tata bangunan gedung.
- b. Kepala seksi tata bangunan gedung mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas penataan bangunan gedung.

13. Seksi infrastruktur permukiman dan air minum dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang cipta karya.

- a. Seksi infrastruktur permukiman dan air minum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan infrastruktur pada permukiman dan air minum.
- b. Kepala seksi infrastruktur permukiman dan air minum mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan infrastruktur pada permukiman dan air minum.

14. Bidang sumber daya air dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas.

- a. Bidang sumber daya air mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang sumber daya air, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing seksi.
- b. Kepala bidang sumber daya air mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian sumber daya air, pengelolaan irigasi dan sumber daya air, dan pengelolaan jaringan air.

15. Seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang sumber daya air.

- a. Seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian sumber daya air.
- b. Kepala seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian sumber daya air.

16. Seksi pengelolaan irigasi dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang sumber daya air.

- a. Seksi pengelolaan irigasi dan sumber daya air mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan irigasi.
- b. Kepala seksi pengelolaan irigasi dan sumber daya air mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan irigasi dan sumber daya air.

17. Seksi pengelolaan jaringan air dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang sumber daya air.

- a. Seksi pengelolaan jaringan air mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan jaringan air
- b. Kepala seksi pengelolaan jaringan air mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan jaringan air.

18. Bidang tata ruang dan pertanahan dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas.

- a. Bidang tata ruang dan pertanahan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang tata ruang dan pertanahan, yang

terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing seksi.

- b. Kepala bidang tata ruang dan pertanahan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian tata ruang, pemanfaatan dan penataan ruang, dan pertanahan.

19. Seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang tata ruang dan pertanahan.

- a. Seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian tata ruang.

- b. Kepala seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian tata ruang.

20. Seksi pemanfaatan dan penataan ruang dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang tata ruang dan pertanahan.

- a. Seksi pemanfaatan dan penataan ruang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pemanfaatan dan penataan ruang.
 - b. Kepala seksi pemanfaatan dan penataan ruang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41, mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemanfaatan dan penataan ruang.
21. Seksi pertanahan dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang tata ruang dan pertanahan.
- a. Seksi pertanahan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pertanahan yang menjadi kewenangan daerah.
 - b. Kepala seksi pertanahan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pertanahan yang menjadi kewenangan daerah.
22. Unit pelaksana teknis dinas dipimpin oleh kepala unit pelaksana teknis dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas dan secara operasional dikoordinasikan oleh camat. Fungsi, rincian tugas dan tata kerja unit pelaksana teknis dinas diatur dalam peraturan bupati tentang pembentukan unit pelaksana teknis.

4. Arah Kebijakan.

1. Meningkatkan kinerja dan profesionalisme aparatur melalui peningkatan disiplin, kebersamaan, transparansi dan peningkatan karier serta Diklat Struktural dan Teknis Fungsional
2. Meningkatkan kualitas perencanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang melalui mekanisme yang berlaku seperti musrenbang dari Desa sampai tingkat kabupaten.
3. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana dibidang Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang melalui pengadaan secara bertahap dan peningkatan manajemen dan kualitas pemeliharaan.
4. Meningkatkan kualitas jaringan jalan agar dapat menumbuhkembangkan sektor-sektor perekonomian, baik sektor produksi / primer, sektor sekunder dan sektor tersier melalui upaya pembangunan secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan daerah serta partisipasi masyarakat.
5. Meningkatkan kualitas sumber-sumber air permukaan, penataan serta peningkatan kualitas sarana dan prasarana pengairan baik sungai, jaringan irigasi maupun Drainase. Perlindungan sumber-sumber air permukaan, penataan serta peningkatan kualitas sarana dan prasarana pengairan, baik sungai, jaringan irigasi maupun Drainase melalui operasi dan pemeliharaan serta pembangunan secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan partisipasi masyarakat.
6. Meningkatkan koordinasi dengan pihak-pihak terkait (Lembaga Adat, Lembaga Pemerintahan dan *Non Government Organization*)

melalui pendekatan kebersamaan untuk peningkatan pembangunan dibidang Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang.

7. Peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan dibidang kebinamargaan dan pengairan, keciptakarya dan Tata Ruang melalui pendekatan kebersamaan, transparansi serta pemberian bantuan material maupun teknis untuk peningkatan pembangunan kebinamargaan dan pengairan, Keciptakarya dan Tata Ruang
8. Meningkatkan peran serta masyarakat melalui pembinaan serta pemberian ijin secara transparan , efektif dan efisien.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner sesuai dengan variabel yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini kepada pegawai PNS di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang yang terpilih sebagai responden atau sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang responden. Jumlah sampel diambil merujuk dari formulasi pakar menurut Gay dan Diehl (dalam Indrawan dan Yaniawati, 2016) yang menyatakan bahwa “jika penelitiannya korelasional, maka subjek penelitiannya minimal 30 orang”.

1. Profil Responden

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Usia Responden

Pada tabel 4.1 berikut ini dapat diketahui mengenai jumlah responden berdasarkan usia, sebagai berikut

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia (Tahun)	Responden	
	Jumlah	%
17 – 20	0	0
21 – 25	1	2,33
26 – 30	2	4,65
> 30	40	93,02

Identitas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini diperoleh bahwa: tidak ada pegawai yang berusia 17-20 tahun, sebanyak 1 orang atau 2,33%, berusia 21-25 tahun, sebanyak 2 orang atau sebesar 4,65% yang berusia 26-30 tahun, dan sebanyak 40 orang atau sebesar 93,02% berusia > 30 tahun.

b. Jenis Kelamin Responden

Pada tabel 4.2 berikut ini dapat diketahui mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	
	Jumlah	%
Pria	37	86,05
Wanita	6	13,95

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 37 atau sebesar 86,05% adalah pria dan 6 orang atau sebesar 13,95% adalah wanita.

c. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pada tabel 4.3 berikut ini dapat diketahui mengenai jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Responden	
	Jumlah	%
SD	0	0
SMP	3	6,98
SMA	11	25,58
AKADEMI	9	20,93
SARJANA (S1)	20	46,51
PASCASARJANA (S2)	0	0

Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 3 orang atau sebesar 6,98% berpendidikan SMP, 11 orang atau sebesar 25,58% berpendidikan SMA, 9 orang atau sebesar 20,93% berpendidikan Akademi, dan 20 orang atau sebesar 46,51% berpendidikan S1.

d. Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Pada tabel 4.4 berikut ini dapat diketahui mengenai jumlah responden berdasarkan pangkat dan golongan, sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pangkat/Golongan Responden

Pangkat/Golongan	Responden	
	Jumlah	%
II-a	1	2,33
II-b	2	4,65
II-c	5	11,63
II-d	4	9,30
III-a	10	23,26
III-b	8	18,60
III-c	10	23,26
III-d	3	6,98
IV-a	0	0

Identitas responden berdasarkan Pangkat/Golongan dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 1 orang atau sebesar 2,33 % berpangkat/golongan II-a, 2 orang atau sebesar 4,65 % berpangkat/golongan II-b, 5 orang atau sebesar 11,63 % berpangkat/golongan II-c, 4 orang atau sebesar 9,30 % berpangkat/golongan II-d, 10 orang atau sebesar 23,26 % berpangkat/golongan III-a, 8 orang atau sebesar 18,60 % berpangkat /golongan III-b, 10 orang atau sebesar 23,26 % berpangkat/golongan III-c, dan 3 orang atau sebesar 6,98 % berpangkat/golongan III-d.

e. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Pada tabel 4.5 berikut ini dapat diketahui mengenai jumlah responden berdasarkan jabatan, sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jabatan Responden

Jabatan	Responden	
	Jumlah	%
Staf	36	83,73
Kasubbag	3	6,97
Kasi	3	6,97
Kabid	1	2,32

Identitas responden berdasarkan Jabatan dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 36 orang atau sebesar 83,73% jabatan Staff, 3 orang atau sebesar 6,97% Jabatan Kasubbag, 3 orang atau sebesar 6,973% jabatan Kasi, dan 1 orang atau sebesar 2,32% jabatan Kabid.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar didapat data sebagai berikut :

1. Variabel **Komitmen Organisasional (X_1)**

Komitmen organisasional merupakan variabel bebas pertama (X_1) dalam penelitian ini. Menurut Mayer dan Allen (dalam Soekidjan: 2009) komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Komitmen organisasional menjadi tiga macam yang berbeda satu dengan lainnya Meyer dan Allen (1993), meliputi : Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen

Normatif. Tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasional dapat dijelaskan dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional

Item Pernyataan	Skor Jawaban														Mean
	SS (7)	%	S (6)	%	AS (5)	%	N (4)	%	ATS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
Item 1	6	13.953	10	23.256	18	41.86	9	20.93	0	0	0	0	0	0	5.30
Item 2	12	27.907	31	72.093	17	39.535	0	0	0	0	0	0	0	0	5.74
Item 3	2	4.6512	41	95.349	14	32.558	0	0	0	0	0	0	0	0	5.7
Item 4	1	2.3256	28	65.116	14	32.558	0	0	0	0	0	0	0	0	5.88
Item 5	0	0	19	44.186	20	46.512	4	9.3023	0	0	0	0	0	0	5.35
Item 6	5	11.628	22	51.163	16	37.209	0	0	0	0	0	0	0	0	5.74
Item 7	2	4.6512	27	62.791	14	32.558	0	0	0	0	0	0	0	0	5.72
Item 8	2	4.6512	36	83.721	5	11.628	0	0	0	0	0	0	0	0	5.93
Item 9	6	13.953	21	48.837	15	34.884	0	0	0	0	0	0	0	0	5.81
Item 10	7	16.279	32	74.419	4	9.3023	0	0	0	0	0	0	0	0	6.07
Item 11	6	13.953	31	72.093	6	13.953	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Item 12	1	2.3256	28	65.116	14	32.558	0	0	0	0	0	0	0	0	5.69
Item 13	1	2.3256	17	39.535	21	48.837	4	9.3023	0	0	0	0	0	0	5.34
Item 14	10	23.256	27	62.791	6	13.953	0	0	0	0	0	0	0	0	6.09
Item 15	0	0	32	74.419	11	25.581	0	0	0	0	0	0	0	0	5.74
Item 16	1	2.3256	20	46.512	18	41.86	4	9.3023	0	0	0	0	0	0	5.41
Rerata Total															

Tabel 4.6 diatas menunjukan bahwa rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada item nomor 10 dengan pernyataan Saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan instansi ini dengan nilai rata-rata sebesar 6,09 berada dalam katagori sangat baik. Sedangkan responden dengan rata-rata tanggapan terendah terdapat pada item nomor 1 dengan pernyataan Saya

merasa senang menghabiskan karier saya dalam instansi ini dengan nilai rata-rata 5,30.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan diperoleh bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item komitmen organisasional. Adapun rincian kategori setiap item diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Pada kuesioner item nomor 1, pernyataan tentang saya merasa senang menghabiskan karier saya dalam instansi ini rata-rata tanggapan responden sebesar 5,30 yang berarti baik. hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa senang bekerja di instansi tersebut.
- b. Pada kuesioner item nomor 2, pernyataan tentang saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,64 yang berarti sangat baik.
- c. Pada kuesioner item nomor 3, pernyataan tentang saya merasa masalah yang dialami instansi adalah masalah saya juga, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,70 yang berarti sangat baik.
- d. Pada kuesioner item nomor 4, pernyataan tentang saya merasa "bagian dari keluarga" dalam instansi ini, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,88 yang berarti sangat baik.
- e. Pada kuesioner item nomor 5, pernyataan tentang saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan instansi ini, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,35 yang berarti baik.

- f. Pada kuesioner item nomor 6, pernyataan tentang Instansi ini sangat berarti bagi saya, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,74 yang berarti sangat baik.
- g. Pada kuesioner item nomor 7, pernyataan tentang sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan kantor saya saat ini meski pun saya ingin, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,72 yang berarti sangat baik.
- h. Pada kuesioner item nomor 8, pernyataan tentang Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan instansi ini, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,93 yang berarti sangat baik.
- i. Pada kuesioner item nomor 9, pernyataan tentang saat ini, tetap bekerja pada instansi ini adalah suatu keharusan daripada keinginan saya, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,81 yang berarti sangat baik.
- j. Pada kuesioner item nomor 10, pernyataan tentang saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan instansi ini, rata-rata tanggapan responden sebesar 6,07 yang berarti sangat baik.
- k. Pada kuesioner item nomor 11, pernyataan tentang salah satu akibat buruk meninggalkan instansi ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia, rata-rata tanggapan responden sebesar 6,00 yang berarti sangat baik.
- l. Pada kuesioner item nomor 12, pernyataan tentang saya belum menemukan pekerjaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih tinggi dibanding tempat saya bekerja sekarang, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,69 yang berarti sangat baik.

- m. Pada kuesioner item nomor 13, pernyataan tentang bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada instansi ini, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,34 yang berarti baik.
- n. Pada kuesioner item nomor 14, pernyataan tentang apabila saya mendapatkan tawaran bekerja ditempat lain, saya merasa tidak baik bagi saya jika meninggalkan instansi ini, rata-rata tanggapan responden sebesar 6,09 yang berarti sangat baik.
- o. Pada kuesioner item nomor 15, pernyataan pindah dari satu instansi ke instansi lainnya menurut saya tidak etis, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,74 yang berarti sangat baik.
- p. Pada kuesioner item nomor 16, pernyataan saya selalu diajarkan untuk tetap setia pada suatu organisasi, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,41 yang berarti sangat baik.

2. Variabel Beban Kerja (X_2)

Menurut Menpan (1997:46), dikutip Adil Kurnia (2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012), yang meliputi antara lain : Target Yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, dan Standar Pekerjaan. Tanggapan responden terhadap variabel beban kerja dapat dijelaskan dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja

Item Pernyataan	Skor Jawaban														Mean
	SS (7)	%	S (6)	%	AS (5)	%	N (4)	%	ATS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
Item 1	1	2.3256	15	34.884	23	53.488	4	9.3023	0	0	0	0	0	0	5.30
Item 2	3	6.9767	23	53.488	17	39.535	0	0	0	0	0	0	0	0	5.74
Item 3	2	4.6512	25	58.14	16	37.209	0	0	0	0	0	0	0	0	5.67
Item 4	2	4.6512	28	65.116	13	30.233	0	0	0	0	0	0	0	0	5.74
Item 5	10	23.256	23	53.488	10	23.256	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Item 6	3	6.9767	33	76.744	7	16.279	0	0	0	0	0	0	0	0	5.91
Item 7	4	9.3023	33	76.744	6	13.953	0	0	0	0	0	0	0	0	5.95
Item 8	0	0	28	65.116	15	34.884	0	0	0	0	0	0	0	0	5.65
Rerata Total															5.30

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada item nomor 5 dengan pernyataan Saya merasa waktu istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 6,00 berada dalam katagori sangat baik. Sedangkan responden dengan rata-rata tanggapan terendah terdapat pada item nomor 1 dengan pernyataan Jumlah pegawai yang ada saat ini belum cukup untuk menangani pekerjaan yang ada dengan nilai rata-rata 5,30.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan diperoleh bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item beban kerja. Adapun rincian kategori setiap item diperoleh adalah sebagai beriku :

- a. Pada kuesioner item nomor 1, pernyataan jumlah pegawai yang ada saat ini belum cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,30 yang berarti baik.

- b. Pada kuesioner item nomor 2, pernyataan selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,74 yang berarti sangat baik.
- c. Pada kuesioner item nomor 3, pernyataan saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan terlalu banyak, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,67 yang berarti sangat baik.
- d. Pada kuesioner item nomor 4, pernyataan Selama ini Saya merasa pekerjaan saya harus dikerjakan secepat mungkin, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,74 yang berarti sangat baik.
- e. Pada kuesioner item nomor 5, pernyataan saya merasa waktu istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya, rata-rata tanggapan responden sebesar 6,00 yang berarti sangat baik.
- f. Pada kuesioner item nomor 6, pernyataan saya merasa saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,91 yang berarti sangat baik.
- g. Pada kuesioner item nomor 7, pernyataan saya belum bisa meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,95 yang berarti sangat baik.
- h. Pada kuesioner item nomor 8, pernyataan beban kerja saya sehari-hari terlalu banyak dan belum sesuai dengan standar pekerjaan saya, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,65 yang berarti sangat baik.

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa

tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Menurut Sedarmayati (2001), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : Ruang kerja, Perlengkapan kerja, Suhu udara, kebersihan, Hubungan pegawai, dan Hubungan antara pimpinan dan bawahan. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Distribusi Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Skor Jawaban														Mean
	SS (7)	%	S (6)	%	AS (5)	%	N (4)	%	ATS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
Item 1	3	6.9767	9	20.93	23	53.488	8	18.604	0	0	0	0	0	0	5.16
Item 2	6	13.953	21	48.837	16	37.209	0	0	0	0	0	0	0	0	5.76
Item 3	0	0	19	44.186	24	55.814	0	0	0	0	0	0	0	0	5.44
Item 4	6	13.953	28	65.116	9	20.93	0	0	0	0	0	0	0	0	5.93
Item 5	5	11.628	26	60.465	12	27.907	0	0	0	0	0	0	0	0	5.84
Item 6	2	4.6512	29	67.442	12	27.907	0	0	0	0	0	0	0	0	5.77
Rerata Total															

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada item nomor 4 dengan pernyataan Kebersihan di tempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 5,93 berada dalam katagori sangat baik. Sedangkan responden dengan rata-rata tanggapan terendah terdapat pada item nomor 1 dengan pernyataan Ruang

kerja di tempat kerja membuat merasa nyaman dalam bekerja dengan nilai rata-rata 5,16.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan diperoleh bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item lingkungan kerja. Adapun rincian kategori setiap item diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Pada kuesioner item nomor 1, pernyataan ruang kerja di tempat kerja membuat merasa nyaman dalam bekerja, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,16 yang berarti baik.
- b. Pada kuesioner item nomor 2, pernyataan perlengkapan yang ada di bagian tempat saya bekerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,76 yang berarti sangat baik.
- c. Pada kuesioner item nomor 3, pernyataan temperatur di tempat kerja memberikan rasa sejuk dan nyaman dalam bekerja, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,44 yang berarti baik.
- d. Pada kuesioner item nomor 4, pernyataan kebersihan di tempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,93 yang berarti sangat baik.
- e. Pada kuesioner item nomor 5, pernyataan hubungan antara sesama rekan kerja membantu dalam bekerja, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,84 yang berarti sangat baik.
- f. Pada kuesioner item nomor 6, pernyataan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan membantu anda dalam bekerja, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,77 yang berarti sangat baik.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan kualitas seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Menurut Mangkunegaran (2007) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut Dharma (2003:355), Indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut : Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dapat dijelaskan dalam tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Distribusi Responden Mengenai Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Skor Jawaban														Mean
	SS (7)	%	S (6)	%	AS (5)	%	N (4)	%	ATS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
Item 1	4	9.3023	25	58.14	14	32.558	0	0	0	0	0	0	0	0	5.76
Item 2	4	9.3023	27	62.791	12	27.907	0	0	0	0	0	0	0	0	5.81
Item 3	1	2.3256	27	62.791	12	27.907	3	6.9767	0	0	0	0	0	0	5.6
Item 4	4	9.3023	28	65.116	11	25.581	0	0	0	0	0	0	0	0	5.83
Item 5	2	4.6512	31	72.093	10	23.256	0	0	0	0	0	0	0	0	5.81
Item 6	16	37.209	27	62.791	7	16.279	0	0	0	0	0	0	0	0	6.04
Item 7	3	6.9767	35	81.395	5	11.628	0	0	0	0	0	0	0	0	5.95
Item 8	4	9.3023	37	86.047	2	4.6512	0	0	0	0	0	0	0	0	6.04

Item 9	0	0	32	74.419	11	25.581	0	0	0	0	0	0	0	0	5.74
Item 10	7	16.279	28	65.116	8	18.605	0	0	0	0	0	0	0	0	5.97
Item 11	7	16.279	28	65.116	8	18.605	0	0	0	0	0	0	0	0	5.97
Item 12	9	20.93	23	53.488	11	25.581	0	0	0	0	0	0	0	0	5.95
Item 13	14	32.558	27	62.791	2	4.6512	0	0	0	0	0	0	0	0	6.27
Item 14	5	11.628	30	69.767	8	18.605	0	0	0	0	0	0	0	0	5.93
Item 15	17	39.535	18	41.86	8	18.605	0	0	0	0	0	0	0	0	6.2
Rerata Total															5.93

Tabel 4.9 diatas menunjukan secara umum kinerja tergolong sangat baik, Berdasarkan hasil penelitian diperoleh dimana rincian kategori setiap item pertanyaan berada pada kategori sangat baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item variabel Kinerja. Hal ini dapat dilihat dengan nilai total rata-rata variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 5,93 berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukan bahwa pegawai telah bekerja sesuai dengan standarisasi organisasi baik ditinjau dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam pekerjaan. Sebagai satu tim pegawai juga mampu bekerja sama, memiliki kasadaran yang cukup tinggi serta inisiatif dan kualitas perseorangan yang baik. Adapun rincian kategori setiap item diperoleh adalah sebagai beriku:

- a. Pada kuesioner item nomor 1, pernyataan tingkat pencapaian volume kerja yang hasilkan telah sesuai dengan harapan, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,76 yang berarti sangat baik.
- b. Pada kuesioner item nomor 2, pernyataan kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,81 yang berarti sangat baik.

- c. Pada kuesioner item nomor 3, pernyataan kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,60 yang berarti sangat baik.
- d. Pada kuesioner item nomor 4, pernyataan pekerjaan yang diselesaikan sesuai jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,83 yang berarti sangat baik.
- e. Pada kuesioner item nomor 5, pernyataan pegawai bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,81 yang berarti sangat baik.
- f. Pada kuesioner item nomor 6, pernyataan Pekerjaan dikerjakan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. rata-rata tanggapan responden sebesar 6,04 yang berarti sangat baik.
- g. Pada kuesioner item nomor 7, pernyataan pegawai dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan baik, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,95 yang berarti sangat baik.
- h. Pada kuesioner item nomor 8, pernyataan pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, rata-rata tanggapan responden sebesar 6,04 yang berarti sangat baik.
- i. Pada kuesioner item nomor 9, pernyataan pegawai selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,75 yang berarti sangat baik.
- j. Pada kuesioner item nomor 10, pernyataan pegawai berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,97 yang berarti sangat baik.

- k. Pada kuesioner item nomor 11, pernyataan untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, pegawai proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,97 yang berarti sangat baik.
- l. Pada kuesioner item nomor 12, pernyataan pegawai taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,97 yang berarti sangat baik.
- m. Pada kuesioner item nomor 13, pernyataan pegawai mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika yang bersangkutan mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan, rata-rata tanggapan responden sebesar 6,27 yang berarti sangat baik.
- n. Pada kuesioner item nomor 14, pernyataan pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda, rata-rata tanggapan responden sebesar 5,93 yang berarti sangat baik.
- o. Pada kuesioner item nomor 15, pernyataan pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, rata-rata tanggapan responden sebesar 6,20 yang berarti sangat baik.

3. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur

dengan bantuan SPSS 22. Jika nilai lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud *valid* dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan. Hasil pengujian validitas masing-masing item dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir ke-	r_{xy}	$r_{kriteria}$	Keputusan
1	Komitmen organisasional	1	0,648	0,60	Valid
		2	0,634	0,60	Valid
		3	0,730	0,60	Valid
		4	0,847	0,60	Valid
		5	0,876	0,60	Valid
		6	0,657	0,60	Valid
		7	0,659	0,60	Valid
		8	0,839	0,60	Valid
		9	0,786	0,60	Valid
		10	0,884	0,60	Valid
		11	0,682	0,60	Valid
		12	0,697	0,60	Valid
		13	0,858	0,60	Valid
		14	0,726	0,60	Valid
		15	0,697	0,60	Valid
		16	0,866	0,60	Valid
2	Beban kerja	1	0,668	0,60	Valid
		2	0,709	0,60	Valid
		3	0,763	0,60	Valid
		4	0,763	0,60	Valid
		5	0,664	0,60	Valid

No	Variabel	Butir ke-	r_{xy}	$r_{kriterium}$	Keputusan
		6	0,657	0,60	Valid
		7	0,678	0,60	Valid
		8	0,623	0,60	Valid
3	Lingkungan Kerja	1	0,838	0,60	Valid
		2	0,725	0,60	Valid
		3	0,743	0,60	Valid
		4	0,885	0,60	Valid
		5	0,864	0,60	Valid
		6	0,867	0,60	Valid
4	Kinerja	1	0,913	0,60	Valid
		2	0,849	0,60	Valid
		3	0,749	0,60	Valid
		4	0,850	0,60	Valid
		5	0,788	0,60	Valid
		6	0,905	0,60	Valid
		7	0,647	0,60	Valid
		8	0,837	0,60	Valid
		9	0,849	0,60	Valid
		10	0,916	0,60	Valid
		11	0,672	0,60	Valid
		12	0,778	0,60	Valid
		13	0,913	0,60	Valid
		14	0,872	0,60	Valid
		15	0,849	0,60	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.6 diatas menunjukan bahwa semua indikator memiliki nilai lebih besar dari nilai signifikansi 0.5. hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Menurut Ghazali (2011), realibitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha $> 0,06$ (Ghozali, 2011). Pengujian dalam penelitian ini dengan cara melakukan instrument sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan SPSS 22. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011). Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Komitmen organisasional	0,879	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,775	Reliabel
3	Beban kerja	0,726	Reliabel
4	Kinerja	0,935	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliable*

yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, untuk pengujian regresi linier berganda, dilakukan uji prasyarat analisis berupa uji asumsi klasik, berdasarkan hasil penelitian adapun pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data (kelompok) berdistribusi normal untuk masing-masing variabel. Jika data berdistribusi normal, maka untuk proses selanjutnya digunakan statistik parametrik untuk proses analisis selanjutnya. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan sebanyak 4 (empat) kali, yaitu untuk variabel Komitmen organisasional, Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja. Rangkuman hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4.8, sedangkan perhitungan selengkapnya disajikan pada lampiran. Adapun hasil pengujian normalitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rangkuman Hasil Uji Normalitas

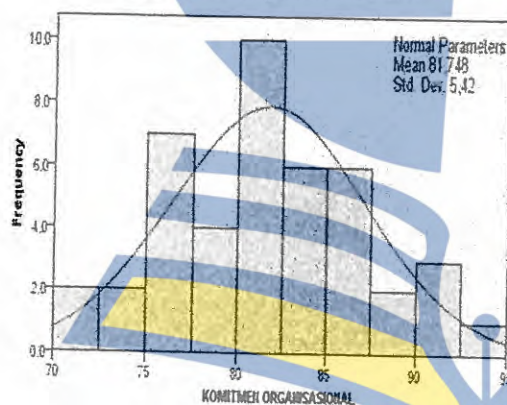
Hypothesis Test Summary			
	Null Hypothesis	Test	Sig. Decision
1	The distribution of KOMITMEN ORGANISASIONAL is normal with mean 81.748 and standard deviation 5.42.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2} Retain the null hypothesis.
2	The distribution of BEBAN KERJA is normal with mean 81.977 and standard deviation 5.06.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2} Retain the null hypothesis.
3	The distribution of LINGKUNGAN KERJA is normal with mean 80.896 and standard deviation 5.89.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2} Retain the null hypothesis.
4	The distribution of KINERJA is normal with mean 84.718 and standard deviation 4.73.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2} Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

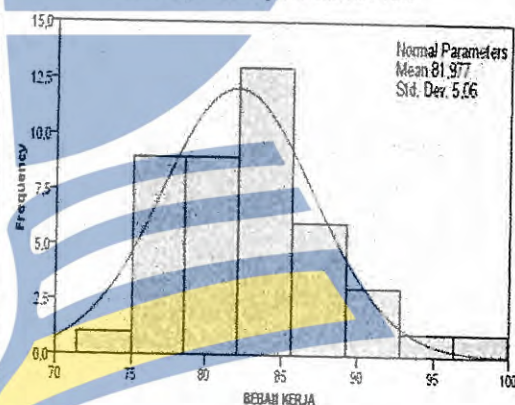
¹ Lilliefors Corrected

² This is a lower bound of the true significance.

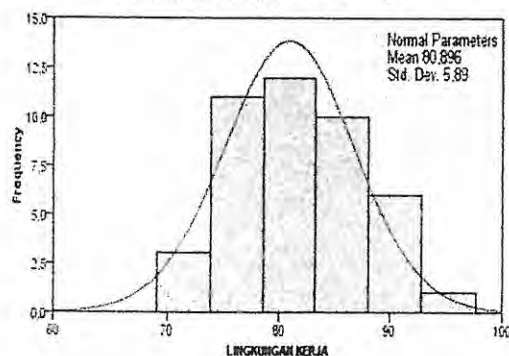
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



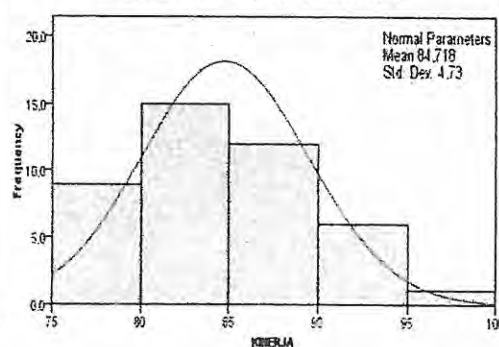
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



(n = 43; taraf signifikansi $\alpha = 0,05$)

Hasil dari tabel 4.8 di atas tampak bahwa nilai signifikansi berada diatas 0,05, dengan nilai sebesar $0,200 > 0,05$, semua keputusan uji *Hoditerima*. Hal ini berarti Komitmen organisasional, Beban Kerja dan Lingkungan kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai signifiksandi residual berdistribusi normal (data terlampir).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sempurna antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas dapat dilihat jika memiliki nilai *VIF* di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1. Dengan menggunakan jasa bantuan perhitungan statistik IBM SPSS 22, diperoleh bahwa:

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Coillnearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1	(Constant)	35,492	10,166		3,491	,001		
	KOMITMEN ORGANISASIONAL		,156	-,070	-,390	,698	,478	2,091
	BEBAK KERJA	,440	,185	,470	2,380	,022	,391	2,560
	LINGKUNGAN KERJA	,224	,131	,279	1,718	,094	,579	1,728

a. Dependent Variable: KINERJA

Keputusan Uji: apabila $VIF < 5$ (tidak terpenuhinya asumsi multikolinieritas)

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai VIF:

- Komitmen Organisasional = 2,091
- Beban Kerja = 2,560
- Lingkungan Kerja = 1,728

Maka, disimpulkan bahwa **asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi**.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi selain harus berdistribusi normal dan tidak mengandung multikolinearitas juga harus memenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan menggunakan jasa bantuan perhitungan statistik IBM SPSS 22, diperoleh bahwa:

Tabel 4.14
Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	35,492	10,166		,001
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	-,061	,156	-,070	,698
	BEBAN KERJA	,440	,185	,470	,072
	LINGKUNGAN KERJA	,224	,131	,279	,094

a. Dependent Variable: ABS_RES

Kriteria Pengujian: Jika asymp sig. pada masing-masing variable independen > 5%, maka data tidak mengalami heteroskedastisitas, dan sebaliknya.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan sebagai pengujian asumsi residual yang memiliki korelasi pada periode ke- t dengan periode sebelumnya ($t-1$) dengan harapan model regresi linier berganda memiliki residual yang sifat *white noise* (tidak ada auto korelasi). Berdasarkan temuan penelitian yang dihitung menggunakan jasa bantuan IBM SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,636 ^a	,405	,359	3,79099	2,100

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

atas (d_U), maka problem autokorelasi pada residual Durbin-Watson ditunjukkan sebagai berikut:

TABLE 2.6. Significance Points of d_L and d_U for a Straight

n^*	1%		2.5%	
	d_L	d_U	d_L	d_U
15	0.81	1.07	0.95	1.1
20	0.95	1.15	1.08	1.2
25	1.05	1.21	1.18	1.3
30	1.13	1.26	1.25	1.4

Draper, N.R., and Smith, H. 1998. *Applied Regression Analysis Third Edition*. Canada: John Wiley & Sons, Inc

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh Nilai Durbin-Watson = 2,100, sedangkan pada nilai durbin tabel ($n = 43 \sim 40$) dan taraf signifikansi 5% sebesar 1,54. Dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat problem autokorelasi pada residual**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada auto korelasi memenuhi syarat uji asumsi klasik (residual bersifat *white noise*).

e. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji data yang dihubungkan, apakah berbentuk linier atau tidak (Riduan, 2011). Uji linieritas untuk memastikan hubungan antara variabel X dengan variabel Y bersifat linier, kuadratik, atau dalam derajat lebih tinggi. Dengan asumsi jika signifikan $< 0,05$ adalah linier. Dalam penelitian ini, uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22, hasil uji linieritas disajikan dalam tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMITMEN ORGANISASIONAL	Between Groups	(Combined)		655,181	19	34,483	2,770	,011
		Linearity		162,111	1	162,111	13,020	,001
		Deviation from Linearity		493,070	18	27,393	2,200	,138
	Within Groups			286,370	23	12,451		
	Total			941,551	42			

ANOVA Table				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * BEBAN KERJA	Between Groups	(Combined)		487,647	11	44,332	3,028	,007
		Linearity		338,245	1	338,245	23,101	,000
		Deviation from Linearity		149,402	10	14,940	1,020	,449
	Within Groups			453,903	31	14,642		
	Total			941,551	42			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA LINGKUNGAN KERJA	* Between Groups	(Combined)	471,327	9	52,370	3,675	,003
		Linearity	278,449	1	278,449	19,541	,000
		Deviation from Linearity	192,879	8	24,110	1,692	,137
	Within Groups		470,223	33	14,249		
	Total		941,551	42			

Hasil uji linearitas melalui program SPSS dapat dilihat pada kolom *linearity* dan *deviation from linearity* di atas. Di mana pada hasil *linearity* untuk sig. dan *deviation from linearity*. Jika signifikansi untuk *linearity* di bawah 0,05 ($p < 0,05$) dan *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data tersebut linear dan dapat dilanjutkan untuk uji regresi. Rangkuman uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17

Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Kinerja dengan	Model	Fhitung	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasional	<i>Linierity</i>	13,020	0,001	Linier
	<i>Deviation from Linierity</i>	2,200	0,138	Linier
Beban kerja	<i>Linierity</i>	23,101	0,000	Linier
	<i>Deviation from Linierity</i>	1,020	0,449	Linier
Lingkungan kerja	<i>Linierity</i>	19,541	0,000	Linier
	<i>Deviation from Linierity</i>	1,692	0,137	Linier

Dari hasil uji diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dengan hasil nilai *Sig. Linearity* yaitu 0,001, 0,000, 0,000 yang berarti lebih kurang dari 0,05 atau $< 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel indenpenden dalam penelitian ini bersifat linier.

5. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,833	1,93329

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795,784	3	265,261	70,971	,000 ^b
	Residual	145,766	39	3,738		
	Total	941,551	42			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA

Coefficients ^a									
		Unstandardized		Standardize			Correlations		
		Coefficients		d			Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,940	4,973		2,803	,008			
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	,271	,090	,310	3,003	,005	,824	,433	,189
	BEBAN KERJA	,349	,129	,373	2,712	,010	,880	,398	,171
	LINGKUNGAN KERJA	,248	,098	,308	2,538	,015	,848	,376	,160

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan SPSS IBM 22 Model Summary, bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) yang digunakan adalah *Adjusted R square* (R^2) = 0,845. Pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 70,971.

Beta komitmen organisasional (X1) terhadap kinerja (Y) adalah 0,310, sedangkan t hitung adalah 3,003 dengan sig. 0,005. Beta beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,373, sedangkan t hitung adalah 2,712 dengan sig. 0,010. Beta lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) adalah 0,308, sedangkan t hitung adalah 2,538 dengan sig. 0,015.

b. Uji-t Parsial

Uji t-parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang di dalam model regresi mempunyai pengaruh secara individu (positif) terhadap variabel dependen dengan memperhatikan keberadaan variabel lain di dalam model. Berdasarkan perhitungan di atas menggunakan jasa bantuan SPSS IBM 22, diperoleh nilai t parsial pada output session sebagai berikut:

Tabel 4.19
Rangkuman Hasil Uji-t

No	Variabel	t _{hitung}	Sig.
1	Komitmen organisasional terhadap Kinerja	3,003	,005
2	Beban kerja terhadap Kinerja	2,712	,010
3	Lingkungan kerja terhadap Kinerja	2,538	,015

(n = 43; taraf signifikansi $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan rangkuman hasil regresi di atas, dapat disimpulkan bahwasanya:

- Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

c. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan variabel bebasnya Komitmen organisasional(X_1), Beban kerja(X_2), dan Lingkungan kerja(X_3), sedangkan sebagai variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Dalam analisis tersebut diperoleh koefisien-koefisien regresi pembentuk persamaan regresi, koefisien korelasi ganda yang diuji keberartiannya dengan menggunakan uji F.

Hasil uji F pada regresi berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 70,971 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

sehingga secara simultan variabel komitmen organisasional, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X_1 , X_2 dan X_3 bersama-sama dibanding dengan variasi total Y. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat. Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui nilai (R^2) sebagaimana hasil perhitungan SPSS IBM 22 berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,833	1,93329

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji R^2 memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,845 atau sebesar 84,5%. Angka tersebut menjelaskan bahwa determinasi atau sumbangan variabel komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

sebesar 84,5%. Artinya sumbangan faktor-faktor lain (selain komitmen organisasional, beban kerjadan lingkungan kerja) terhadap kinerja hanya sebesar 15,5%.

6. Pembahasan

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja pegawainya. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan pegawainya, tetapi dengan adanya dukungan komitmen organisasional, pengarahan dan bimbingan akibat beban kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan tercapai kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan sumber daya manusia. Berdasarkan data yang diperoleh ternyata secara umum dan sebagian besar masing-masing variabel komitmen organisasional, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasional, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dicapai.

Tinggi rendahnya Kinerja yang telah dicapai dan dipengaruhi oleh komitmen organisasional, beban kerja, dan lingkungan kerja pegawai sebesar 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain jika kinerja pegawai yang belum optimal ini cenderung dipengaruhi oleh kurang optimalnya ketiga variabel bebas tersebut.

a. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan diperoleh bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item komitmen organisasional dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi.

Akhir-akhir ini dinamika kerja di organisasi-organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (*work teams*). Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim. Berkenaan dengan hal tersebut komitmen organisasional merupakan hal yang penting untuk dimiliki seorang pegawai.

Hal ini berarti pegawai yang merasa wajib terikat pada organisasi/instansi/departemen cenderung akan terlibat dalam kegiatan-

kegiatan dan peduli terhadap kelangsungan organisasi. Komitmen menunjukkan pengaruh yang signifikan pada dimensi-dimensi yang lain. Kemungkinan hal ini disebabkan perasaan karyawan terhadap perusahaan secara makro, sehingga mereka akan menampilkan perilaku-perilaku yang makro pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer dan Allen (dalam Purba dan Seniati, 2004) yang mengatakan perasaan wajib yang dirasakan karyawan akan memotivasi mereka untuk berperilaku baik dan melakukan hal-hal yang benar untuk organisasi hanya secara makro. Komitmen pegawai adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Mowday (1980).

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dari variabel beban kerja dimana indikator faktor eksternal mendapat tanggapan yang positif dari responden untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal harus mengatur waktu penyelesaian pekerjaan, dan tanggungjawab pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan khususnya faktor eksternal seperti tingkat kesulitan pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, waktu lembur, tanggung jawab pekerjaan merupakan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Sedangkan faktor internal dalam beban kerja berupa pekerjaan yang tidak sesuai dengan dengan keinginan, mengerjakan pekerjaan dengan kondisi kesehatan yang kurang baik dan memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain. Hal ini berdampak tidak baik terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka yang harus dilakukan adalah memilih dan memposisikan pegawai sesuai

dengan bidang dan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan.

Menurut Manuaba (2004), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja mempunyai penilaian negatif tapi signifikan, hal ini disebabkan beban kerja yang diterima terlalu besar akan dapat menimbulkan stres yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja ini perlu dilakukan evaluasi secara terus menerus serta dimonitoring agar beban kerja tetap berada dalam batas yang wajar dan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan dan dibebankan kepada pegawai.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dalam indikator lingkungan kerja pernyataan yang dominan yang disampaikan responden yaitu kebersihan di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja, hubungan antara sesama rekan akan membantu dalam bekerja, perlengkapan bekerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta suhu udara di kantor membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Pernyataan tersebut sangat mendukung aktifitas

pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena di dalam lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun non fisik yang diterima pegawai saat menjalankan pekerjaannya. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam instansi tersebut. Bagaimana menilai bahwa instansi sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman agar dapat bekerja dengan baik, hal ini menjadi tantangan bagi instansi tersebut. Menurut Sedarmayati (2001), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Penting bagi instansi untuk dapat memberikan kondisi lingkungan yang kondusif bagi pegawainya dan semua pihak.

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun (Siagian, 2008).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis penelitian, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional pegawai. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dan beban kerja sangat diperlukan oleh seorang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja sangat diperlukan oleh seorang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang dalam meningkatkan kinerja

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu menanamkan sikap loyalitas atau kesetiaan pegawai terhadap satuan kerja dengan cara melibatkan pegawai secara langsung dalam pengambilan keputusan untuk mencapai keberhasilan visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang yang sejalan dengan pencapaian program-program pada masing-masing satuan kerja sehingga akan berdampak semakin pentingnya keberadaan pegawai dalam satuan kerja atau organisasi.
2. Membangun komunikasi dan informasi dua arah antara atasan dan bawahan maupun antara organisasi dengan pihak ketiga dan masyarakat. Dengan demikian pegawai akan merasa segan untuk meninggalkan organisasi kerana adanya keterikatan antara pegawai dan atasan maupun lingkungan kerja yang kondusif.
3. Masih perlu peningkatan kompetensi baik secara intelektual, emosional dan sosial dengan menempatkan staf sesuai dengan bidang ilmu atau pendidikan formalnya dan pendidikan serta pelatihan secara berkesinambungan tidak hanya pada pegawai yang memiliki jabatan namun juga pada level pelaksana atau staf.
4. Perlu membangun lingkungan yang kondusif serta lingkungan yang nyaman misalnya penyediaan sarana dan prasarana ruangan kantor yang mendukung sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja

pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan pegawai lebih betah berada di kantor.

5. Penelitian ini meninjau dari segi metode dan variable-variabel penelitian yang hanya di fokuskan pada variable eksternal, oleh karena itu perlu dikembangkan penelitian pada metode dan variable penelitian dengan variable eksternal yang dapat berpengaruh terhadap efektifitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, (2002). *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Agus Dharma, (2003). *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Adipradana, (2008), Analisis Beban Kerja, [Http://adipradana.wordpress.com](http://adipradana.wordpress.com)
- Alex S. Nitisemito, (1996). *Manajemen Personalial*, Jakarta : Graha Indonesia
- Allen, J. Natalie., Meyer, P. John. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization *Journal of occupational psychology* 63 (1) : 1-18
- Allen, J. Natalie., Meyer, P. John. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three – Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology* 78 (4) : 538-551
- Allen, J. Natalie., Meyer, P. John. (1997). *Commitment in the worplace theory research and application*, California :Sage Publications.
- Alex S, Nitisemito. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Aldy Putra *Pengertian sistem menurut para ahli* Jakarta Erlangga
- Ahmad, Komarudin. (1993). *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Jakarta : Rineka. Cipta
- Ambar, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Anthony, Robert N., dan Vijay Govindarajan. (2009). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi ke 11 Buku 1. Salemba Empat: Jakarta
- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sabille, V & Jean-Benoit Hardouin. (2014) Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health and Quality of Life*
- CF Wagiu (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres kerja pada Perawai Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermana Lembean. *Ejournalhealth.com/index.php/medkes* 9 (3) : 1-4
- Departemen Dalam Negeri, *PerMen DamNeg No. 12 tahun 2008* tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta (2008)

- Diana Khairani Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal 2 (1) : 18-23*.
- FR. Tjiabrata. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado, *Jurnal EMBA 5 (1) : 1570-1580*.
- Griffin (2004) *Komitmen Organisasi* Terjemhan Jakarta : Erlangga
- Gliem, Joseph A & Rosemary Gliem. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Reliability, Coefficient for Likert Type Scales
- Gujarati, D.N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika* Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* ,Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, (2011). *Manajemen Dasar, Penertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hartini, Y. (2009) "Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi". *Jurnal Katalogis 5 (1) : 67-79*
- Heijrachman R dan Suad Husnan, (1997), *Manajemen Personalia*, BPFE UGM Yogyakarta
- Husein Umar (2009) *Metode Penelitian Untuk Tesis Bisnis* Jakarta. PT Rajagrafindi Persada
- Hessel, Nogi S.*Tangkilisan*. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Indrawan, R., dan Yaniawati, R.P. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan (Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Komaruddin. (1993). *Manajemen Kantor, teori dan Praktek*. Bandung: Trigenda
- Komaruddin. (1996). *Pengadaan Personalia*. Jakarta: Rajawali pers
- Kurniawan (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Keryawan Percetakan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta.
- Lumbunraja (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta

- Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Munir, (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia. *Jurnal Mirai Managemant 1 (1) 10 : 24*
- Muzammil 2014. Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis 2 (3) : 44-52*
- Mangkuprawiranegara (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke dua Pusat Penerbit administrasi Negara
- Mangkunegara. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja*. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. *Processing Seminar Nasional Ergonomi PT Guna Widya Surabaya*
- Mardiana, (2005), *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- M. Nasir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia, 1988.
- Mowday, R.T., Porter L.W. & Steers, R.M. (1982). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 5 (14) : 224-247
- Mathis, R.L.dan J.H. Jackson. (2001). *Human Resource Management*, Thompson, New York
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. Diakses 5 Juli 2013 dari <http://www.bkn.go.id>
- Munandar, M. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Nurandini (2014), "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ekobis*, 7.
- Nugraheni, M.D., (2009). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Tingkat Kelelahan Kerja pada Operator Unit Spining IV Ring Frame Shift B PT. APAC Inti Corpora Tahun 2008, Thesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.

- Norianggono, Yacinda C.P.; Hamid, Djamhur; Ruhana, Ika. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 1 (1) : 199-202*
- Pasolong (2011). *Teori Administrasi Publik* . Bandung:Alfabeta.
- Purba, Debora Eflina dan Seniati, Ali Nina Liche. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Makara, Sosial Humaniora, 8 (3) : 105-111.*
- Putra. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia 6 (1) : 22*
- Putranta, M.P. (2008). *The relationships between ethical climates, ethical ideology and organisational commitment* (Doctoral thesis). Fremantle, Western, Australia: University of Notre Dame.
- Panggabean, M.S. (2004). Komitmen Organisasional sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi, 6. (1) : 90-114.*
- Prawirosentomo, S. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Priyanto, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada*
- Riduan, (2011). *Dasar - Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwirjo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Hendry, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama*. Badan Penerbit STIE, Yogyakarta
- Simamora, Hendry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan ketiga*. Badan Penerbit STIE, Yogyakarta

- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Supardi, dan Anwar, S. (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, UII. Press, Yogyakarta
- Sarwono, (2005), *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Swasta DH dan Ibnu Sukotjo, (2004), *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: Liberty.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja Jakarta* Mandar Maju
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja Jakarta* Mandar Maju
- Soeprihantono, (2008). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Rineka Cipta. Soedjono, 2008. *Pengukuran Kinerja. Karyawan. Budaya Produktif*. Jakarta: Rajawali Grafindo. x. *Kinerja Karyawan*. Jakarta
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soesatyo dan Kusuma (2014). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen* 2 (2) : 376-378
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- S. Sutoyo, (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Katalogis*, 4 (3):187-195
- Tampubolon, Manahan P, (2003), *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Umam Khaerul (2010), *Prilaku Organisasi Bandung* : Pustaka SetiaYoga Arsyenda. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja PNS (Studi Kasus Bappeda Kota Malang*. *Jurnal Ilmiah* 4 (2) : 2-7
- Uma Sekaran, (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibawa, (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar)*. *Jurnal Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Udayana Bali* 4 (1) : 1-20

Yoga Arsyenda. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja PNS (Studi Kasus Bappeda Kota Malang. *Jurnal Ilmiah 1* (2) : 89-91

Zurnali, Cut. (2010). Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Unpad Press



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
KABUPATEN KETAPANG

Responden Yth.

Nama saya Herlamsyah, mahasiswa MM UT, saat ini sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Pegawai, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang” adapun penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Magister Manajemen UT. Agar penelitian ini berjalan dengan baik, saya mohon partisipasi dan kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner dengan baik dan sebenarnya. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS PEGAWAI

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Umur : a. 17 – 20
 b. 21 – 25
 c. 26 – 30
 d. > 30

Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / D.III / D.IV / S1 / S2

Pangkat/Golongan :

Jabatan :

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang saudara anggap paling sesuai dengan tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan saudara mengenai pernyataan-pernyataan yang disampaikan,

Keterangan Kolom Jawaban :

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Agak Tidak Setuju (ATS)
4. = Netral (N)
5. = Agak Setuju (AS)
6. = Setuju (S)
7. = Sangat Setuju (SS)

B.1. KOMITMEN ORGANISASIONAL (X₁)

No	PERTANYAAN	ST S	TS	AT S	N	AS	S	SS
		1	2	3	4	5	6	7
Komitmen Afektif								
1	Saya merasa senang menghabiskan karier saya dalam instansi ini							
2	Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain							
3	Saya merasa masalah yang dialami instansi adalah masalah saya juga							
4	Saya merasa "bagian dari keluarga" dalam instansi ini							
5	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan instansi ini							
6	Instansi ini sangat berarti bagi saya							
Komitmen Berkelanjutan								
7	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan kantor saya saat ini meski pun saya ingin							
8	Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan instansi ini							
9	Saat ini, tetap bekerja pada instansi ini adalah suatu keharusan daripada keinginan saya							
10	Saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan instansi ini							

11	Salah satu akibat buruk meninggalkan instansi ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia							
12	Saya belum menemukan pekerjaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih tinggi disbanding tempat saya bekerja sekarang							
Komitmen Normatif								
13	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada instansi ini							
14	Apabila saya mendapatkan tawaran bekerja ditempat lain, saya merasa tidak baik bagi saya jika meninggalkan instansi ini							
15	Pindah dari satu instansi ke instansi lainnya menurut saya tidak etis							
16	Saya selalu diajarkan untuk tetap setia pada suatu organisasi							

B.2. BEBAN KERJA (X₂)

No	PERTANYAAN	ST S	TS	AT S	N	AS	S	SS
		1	2	3	4	5	6	7
17	Jumlah pegawai yang ada saat ini belum cukup untuk menangani pekerjaan yang ada							
18	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu							
19	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan terlalu banyak							
20	Selama ini Saya merasa pekerjaan saya harus dikerjakan secepat mungkin							
21	Saya merasa waktu istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya							
22	Saya merasa saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya							

23	Saya belum bisa meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai							
24	Beban kerja saya sehari-hari terlalu banyak dan belum sesuai dengan standar pekerjaan saya							

B.3. LINGKUNGAN KERJA (X₃)

No	PERTANYAAN	ST S	TS	AT S	N	AS	S	SS
		1	2	3	4	5	6	7
25	Ruang kerja di tempat kerja membuat merasa nyaman dalam bekerja							
26	Perlengkapan yang ada di bagian tempat saya bekerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan							
27	Temperatur di tempat kerja memberikan rasa sejuk dan nyaman dalam bekerja							
28	Kebersihan di tempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja							
29	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu dalam bekerja							
30	Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan membantu anda dalam bekerja							

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu telah berkenan mengisi kuesioner ini.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
KABUPATEN KETAPANG

Kepada Yth. :
 Instansi : Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang
 Bidang :
 Jabatan :

Nama saya Herlamsyah, mahasiswa MM UT, saat ini sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Pegawai, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang” adapun penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Magister Manajemen UT. Agar penelitian ini berjalan dengan baik, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penilaian bagi bawahan Bapak/Ibu. Atas perkenaan dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS PEGAWAI

Nama :
 Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
 Umur : a. 17 – 20
 b. 21 – 25
 c. 26 – 30
 d. > 30
 Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / D.III / D.IV / S1 / S2
 Pangkat/Golongan :
 Jabatan :

B. PENILAIAN TERHADAP PEGAWAI

Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang saudara anggap paling sesuai

dengan tingkat persetujuan dan ketidak setujuan saudara mengenai kinerja pada Pegawai yang bersangkutan.

Keterangan Kolom Jawaban :

1. = Sangat Tidak Baik (STB)
2. = Tidak Baik (TB)
3. = Agak Tidak Baik (ATB)
4. = Netral (N)
5. = Agak Baik (AB)
6. = Baik (B)
7. = Sangat Baik (SB)

B.1. KINERJA (Y)

No	PERTANYAAN	ST B	TB	AT B	N	AB	B	SB
		1	2	3	4	5	6	7
	KUANTITAS							
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan							
2	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai							
3	Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan							
4	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan							
5	Pegawai bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan							
	KUALITAS							
6	Pekerjaan dikerjakan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti							
7	pegawai dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan baik							

8	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik								
9	pegawai selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja								
10	Pegawai berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja								
	KETEPATAN WAKTU								
11	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, pegawai proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan								
12	pegawai taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan								
13	Pegawai mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika yang bersangkutan mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan								
14	pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda								
15	Pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan								

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu telah berkenan mengisi kuesioner ini.

HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

No	Usia (Tahun)				Jenis Kelamin		Pendidikan				Pangkat/Golongan										Jabatan					
	17-20	> 21-25	> 26-30	> 31	Pria	Wanita	SD	SMP	SMA	AKADEMI	S1	S2	E a	II d	II c	II d	II c	II d	II b	II c	II d	IV b	STAF	KARJASAG	KAB	KASIB
1			1		1				1										1							
2			1		1						1															
3			1		1				1																	
4			1		1				1																	
5			1		1					1																
6			1		1						1															
7			1		1																					
8			1		1						1															
9			1		1						1															
10			1		1						1															
11			1		1						1															
12			1		1						1															
13			1		1						1															
14			1		1						1															
15			1		1						1															
16			1		1						1															
17			1		1						1															
18			1		1						1															
19			1		1						1															
20			1		1						1															
21			1		1						1															
22			1		1						1															
23			1		1						1															
24			1		1						1															
25			1		1						1															
26			1		1						1															
27			1		1						1															
28			1		1						1															
29			1		1						1															
30			1		1						1															
31			1		1						1															
32			1		1						1															
Jumlah	0	0	0	1	31	26	4	0	0	17	1	12	2	0	6	4	1	2	7	8	3	1	20	2	0	2
Rata-rata	0	0	0,0000	1,4286	44,286	46	0,743	0	0	24,3	1,4286	17,1	2,50	0	0,57	5,71	1,43	2,86	10	11,4	4,29	1,43	20,571	2,8571	11,43	2,8571

(UJI VALIDITAS KOMITMEN)

No	BUTIR KE-																SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL
1	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	86
2	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	90
3	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	87
4	4	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
6	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	71
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	99
9	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95
10	7	6	6	7	6	6	6	7	7	7	6	6	7	7	6	7	104
11	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	87
12	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	86
13	4	6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	86
14	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
15	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	91
16	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95
17	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95
18	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	96
20	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	94
21	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6	6	5	87
22	4	6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	7	6	5	88
23	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	83
24	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	6	5	4	73
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
26	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	100
27	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	96
28	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	95
29	4	5	5	6	4	5	6	5	6	6	6	6	4	6	6	4	84
30	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	83
31	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6	6	6	6	7	6	6	99
32	6	5	6	7	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	92
r hit (r _{xy})	0,647 7	0,634 1	0,730 1	0,647 9	0,876 8	0,657 7	0,659 2	0,839 4	0,756 3	0,864 4	0,662 4	0,697 7	0,858 3	0,726 8	0,897 7	0,866 8	
Keputusan n	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

(UJI VALIDITAS BEBAN KERJA)

No Resp	BUTIR KE-								SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	6	5	5	6	6	6	6	45
2	6	6	6	6	7	6	6	5	48
3	5	5	5	5	6	5	6	5	42
4	5	6	5	6	5	6	5	5	43
5	5	6	6	6	6	6	6	6	47
6	4	5	6	6	7	6	6	6	46
7	5	5	6	6	5	5	5	5	42
8	6	7	7	7	7	6	6	6	52
9	6	6	6	6	6	7	7	6	50
10	7	7	7	7	7	6	7	6	54
11	5	5	5	5	6	5	6	5	42
12	5	5	5	6	6	6	6	6	45
13	5	6	6	6	6	6	6	6	47
14	5	6	6	6	6	6	6	6	47
15	5	5	6	6	6	6	6	6	46
16	5	5	6	5	6	5	5	6	43
17	5	6	5	6	5	6	6	5	44
18	5	5	6	6	6	6	7	6	47
19	6	6	5	6	5	6	6	5	45
20	6	6	5	6	5	6	6	5	45
21	5	5	6	6	6	6	6	6	46
22	5	6	6	6	6	6	6	6	47
23	5	6	6	6	6	6	6	6	47
24	4	5	5	6	5	6	6	5	42
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	6	7	6	6	6	6	6	6	49
27	6	6	6	7	6	7	7	6	51
28	6	6	6	6	6	6	6	6	48
29	4	5	6	6	6	6	6	6	45
30	5	5	6	6	6	5	5	6	44
31	6	7	6	6	6	6	6	6	49
32	5	6	5	5	5	6	6	5	43
r hit (r xy)	0,6685	0,7091	0,7638	0,7639	0,6647	0,6579	0,6789	0,6239	
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

(UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA)

No	Resp	BUTIR KE-						SKOR	BOBOT
		1	2	3	4	5	6		
		1	2	3	4	5	6	TOTAL	
1	5	6	5	6	5	6	5	33	78,57
2	5	6	5	6	6	6	6	34	80,95
3	5	5	5	5	6	5	5	31	73,81
4	4	6	4	4	5	6	6	31	73,81
5	5	7	5	5	6	7	6	36	85,71
6	4	4	4	4	4	4	4	24	57,14
7	5	5	5	5	5	5	5	30	71,43
8	7	7	7	7	7	7	7	42	100,00
9	5	5	5	5	5	5	5	30	71,43
10	6	6	6	6	6	6	6	36	85,71
11	5	5	5	5	5	5	5	30	71,43
12	6	6	6	6	6	6	6	36	85,71
13	4	4	4	4	4	4	4	24	57,14
14	5	6	5	5	5	5	5	31	73,81
15	4	6	4	4	4	4	4	26	61,90
16	5	5	5	5	5	5	5	30	71,43
17	7	7	7	6	7	7	7	41	97,62
18	5	6	6	6	5	5	5	32	76,19
19	6	6	6	6	6	6	6	36	85,71
20	4	6	6	6	4	4	4	28	66,67
21	6	5	6	6	6	6	6	35	83,33
22	4	6	6	6	4	4	4	28	66,67
23	5	6	5	5	5	5	5	31	73,81
24	4	5	5	5	6	6	6	32	76,19
25	5	5	5	5	5	5	5	30	71,43
26	7	7	7	6	6	6	6	38	90,48
27	5	6	6	6	7	5	6	35	83,33
28	6	6	6	6	6	7	6	37	88,10
29	4	5	5	5	6	7	7	34	80,95
30	5	5	5	5	5	6	6	32	76,19
31	7	7	6	6	6	6	6	38	90,48
32	5	6	6	6	7	6	5	35	83,33
r hit (r xy)		0,8367	0,726	0,743	0,8654	0,864	0,8678		
Keputusan		Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid		

(UJI VALIDITAS KINERJA)

No	BUTIR KE-															SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	
1	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	7	96	
2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	104	
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	6	82	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	105	
9	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	97	
10	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	102	
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
12	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
13	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
14	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	91	
15	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	91	
16	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
17	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	77	
18	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
20	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	76	
21	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
22	5	6	4	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5	5	82	
23	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	86	
24	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	88	
25	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	78	
26	7	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	96	
27	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	5	6	84	
28	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	90	
29	6	7	6	6	5	6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	94	
30	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	
31	5	6	4	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	83	
32	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	86	
Hit (r xy)	0,9132	0,8492	0,7496	0,3507	0,7882	0,9056	0,8471	0,8372	0,9392	0,9163	0,6724	0,7783	0,9132	0,8725	0,8492		
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid		

DATA UJI COBA PENELITIAN (KOMITMEN)

No	BUTIR KE-																SKOR	Y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL	
1	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	86	7396
2	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	90	8100
3	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	87	7569
4	4	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	6561
5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	6724
6	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71	5041
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	6400
8	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	99	9801
9	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95	9025
10	7	6	6	7	6	6	6	7	7	7	6	6	7	7	6	7	104	10816
11	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	87	7569
12	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	86	7396
13	4	6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	86	7396
14	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	6724
15	6	7	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	91	8281
16	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95	9025
17	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95	9025
18	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95	9025
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	96	9216
20	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	94	8836
21	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6	6	5	87	7569
22	4	6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	7	6	5	88	7744
23	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	83	6889
24	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	6	5	4	73	5329
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	6400
26	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	100	10000
27	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	96	9216
28	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	95	9025
29	4	5	5	5	4	5	6	5	6	6	6	6	4	6	6	4	84	7056
30	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	83	6889
31	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6	6	6	6	7	6	6	99	9801
32	6	5	6	7	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	92	8464
ΣX	157	173	167	167	160	172	169	165	166	166	169	168	162	174	168	163		
Σ(X ²)	849	1011	937	945	866	988	959	921	932	932	961	1948	890	1024	948	901		
S ²	0,9437	0,4609	0,254	0,5299	0,4368	0,4092	0,2402	0,4655	0,4644	0,4644	0,3092	0,2483	0,5241	0,5103	0,2483	0,5299		
S ²	61,383																	
Σ S ²	7,0391																	
r ₁₁	0,87893822																	
Keputusan	RELIABEL																	

DATA UJI COBA PENELITIAN (BEBAN KERJA)

No	BUTIR KE-								SKÖR	Y^2									
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL										
1	5	6	5	5	6	6	6	6	45	2025									
2	6	6	6	6	7	6	6	5	48	2304									
3	5	5	5	5	6	5	6	5	42	1764									
4	5	6	5	6	5	6	5	5	43	1849									
5	5	6	6	6	6	6	6	6	47	2209									
6	4	5	6	6	7	6	6	6	46	2116									
7	5	5	6	6	5	5	5	5	42	1764									
8	6	7	7	7	7	6	6	6	52	2704									
9	6	6	6	6	6	7	7	6	50	2500									
10	7	7	7	7	7	6	7	6	54	2916									
11	5	5	5	5	6	5	6	5	42	1764									
12	5	5	5	6	6	6	6	6	45	2025									
13	5	6	6	6	6	6	6	6	47	2209									
14	5	6	6	6	6	6	6	6	47	2209									
15	5	5	6	6	6	6	6	6	46	2116									
16	5	5	6	5	6	5	5	6	43	1849									
17	5	6	5	6	5	6	6	5	44	1936									
18	5	5	6	6	6	6	7	6	47	2209									
19	6	6	5	6	5	6	6	5	45	2025									
20	6	6	5	6	5	6	6	5	45	2025									
21	5	5	6	6	6	6	6	6	46	2116									
22	5	6	6	6	6	6	6	6	47	2209									
23	5	6	6	6	6	6	6	6	47	2209									
24	4	5	5	6	5	6	6	5	42	1764									
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1600									
26	6	7	6	6	6	6	6	6	49	2401									
27	6	6	6	7	6	7	7	6	51	2601									
28	6	6	6	6	6	6	6	6	48	2304									
29	4	5	6	6	6	6	6	6	45	2025									
30	5	5	6	6	6	5	5	6	44	1936									
31	6	7	6	6	6	6	6	6	49	2401									
32	5	6	5	5	5	6	6	5	43	1849									
ΣX	157	171	172	178	175	176	179	170											
Σ(X^2)	835	989	996	1064	1031	1040	1077	970											
S^2	0,4609	0,4931	0,3402	0,2713	0,3506	0,2575	0,3092	0,2299											
S^2	10,096																		
Σ S^2	2,7126																		
r_11	0,726822227																		
Keputusan	RELIABEL																		

DATA UJI COBA PENELITIAN (LINGKUNGAN KERJA)

No	BUTIR KE-						SKOR	BOBOT	Y ²
Resp	1	2	3	4	5	6	TOTAL		
1	5	6	5	6	6	5	33	78,57	6173,47
2	5	6	5	6	6	6	34	80,95	6553,29
3	5	5	5	6	5	5	31	73,81	5447,85
4	4	6	4	5	6	6	31	73,81	5447,85
5	5	7	5	6	7	6	36	85,71	7346,94
6	4	4	4	4	4	4	24	57,14	3265,31
7	5	5	5	5	5	5	30	71,43	5102,04
8	7	7	7	7	7	7	42	100,00	10000,00
9	5	5	5	5	5	5	30	71,43	5102,04
10	6	6	6	6	6	6	36	85,71	7346,94
11	5	5	5	5	5	5	30	71,43	5102,04
12	6	6	6	6	6	6	36	85,71	7346,94
13	4	4	4	4	4	4	24	57,14	3265,31
14	5	6	5	5	5	5	31	73,81	5447,85
15	4	6	4	4	4	4	26	61,90	3832,20
16	5	5	5	5	5	5	30	71,43	5102,04
17	7	7	6	7	7	7	41	97,62	9529,48
18	5	6	6	5	5	5	32	76,19	5804,99
19	6	6	6	6	6	6	36	85,71	7346,94
20	4	6	6	4	4	4	28	66,67	4444,44
21	6	5	6	6	6	6	35	83,33	6944,44
22	4	6	6	4	4	4	28	66,67	4444,44
23	5	6	5	5	5	5	31	73,81	5447,85
24	4	5	5	6	6	6	32	76,19	5804,99
25	5	5	5	5	5	5	30	71,43	5102,04
26	7	7	6	6	6	6	38	90,48	8185,94
27	5	6	6	7	5	6	35	83,33	6944,44
28	6	6	6	6	7	6	37	88,10	7760,77
29	4	5	5	6	7	7	34	80,95	6553,29
30	5	5	5	5	6	6	32	76,19	5804,99
31	7	7	6	6	6	6	38	90,48	8185,94
32	5	6	6	7	6	5	35	83,33	6944,44
ΣX	155	171	161	164	165	163	979		
Σ(X ²)	829	995	881	922	935	909	32529		
S ²	0,9713	0,7	0,5851	0,8782	0,9483	0,8057	20,033		
S ²	113,57								
Σ S ²	24,922								
r ₁₁	0,775768439								
Keputusan	RELIABEL								

DATA UJI COBA PENELITIAN (KINERJA)

No	BUTIR KE-															SKOR		Y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL		
Resp	1	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	7	96	9216	
1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	104	10816	
2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	6	82	6724	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5625	
8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	105	11025	
9	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	97	9409	
10	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	102	10404	
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
12	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
13	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
14	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	91	8281	
15	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	91	8281	
16	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
17	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	77	5929	
18	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
20	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	76	5776	
21	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
22	5	6	4	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	82	6724	
23	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	86	7396	
24	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	88	7744	
25	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	78	6084	
26	7	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	96	9216	
27	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	5	6	84	7056	
28	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	90	8100	
29	6	7	6	6	5	6	6	6	7	6	7	7	6	6	7	94	8836	
30	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	8100	
31	5	6	4	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	83	6889	
32	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	86	7396	
ΣX	177	178	173	176	174	177	180	178	178	175	180	178	177	174	178			
Σ(X ²)	1055	1066	1011	1040	1018	1055	1084	1062	1066	1031	1090	1066	1055	1018	1066			
ΣY	0,369	0,3402	0,4609	0,2575	0,3034	0,369	0,1379	0,2023	0,3402	0,3506	0,3448	0,3402	0,369	0,3034	0,3402			
ΣY ²	47,633																	
Σ ΣY ²	2,7805																	
r ₁₁	0,935850988																	
Keputusan	RELIABEL																	

Uji Normalitas

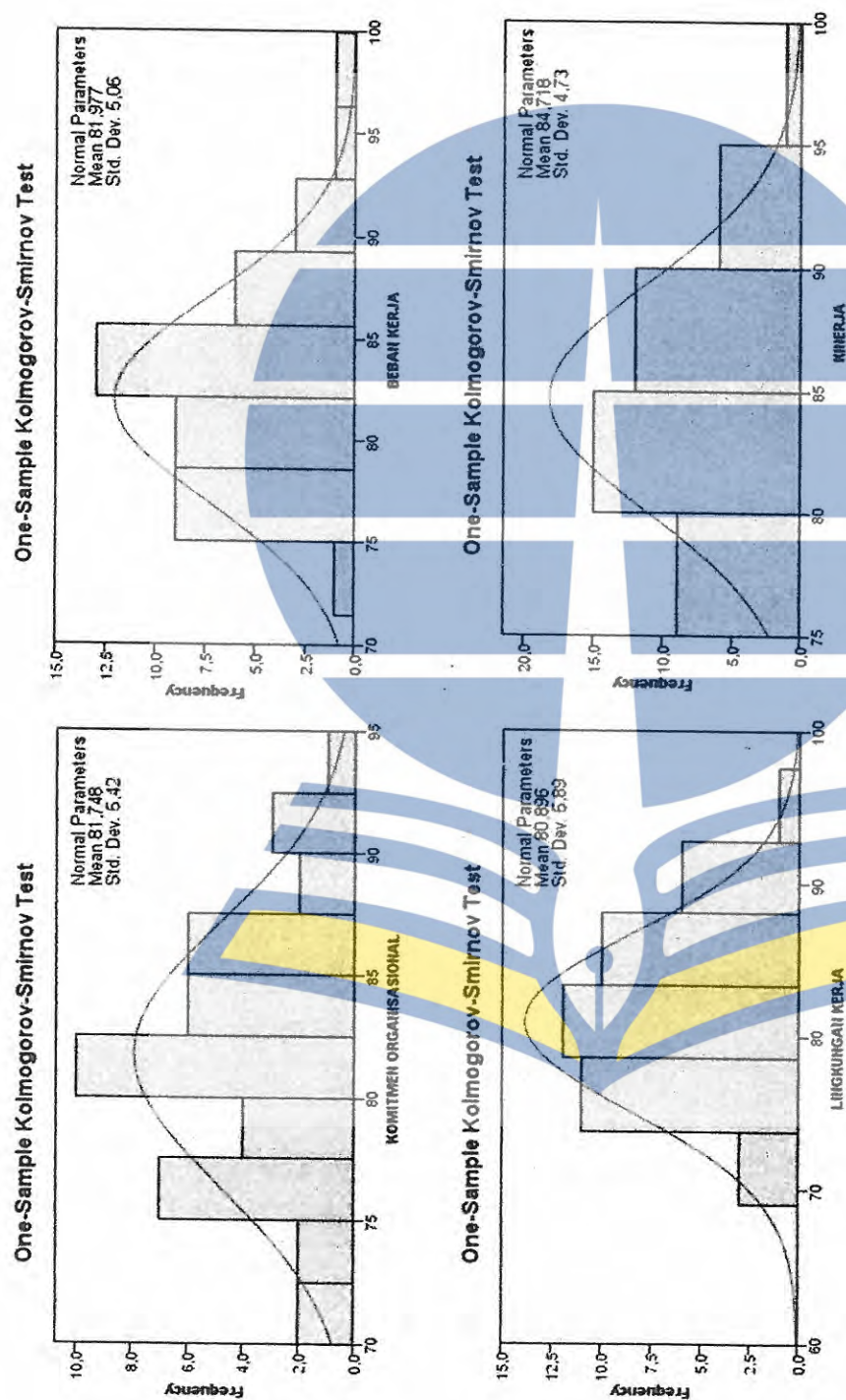
Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of KOMITMEN ORGANISASIONAL is normal with mean 81,748 and standard deviation 5,42.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,200 ¹²	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of BEBAN KERJA is normal with mean 81,977 and standard deviation 5,08.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,200 ¹²	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of LINGKUNGAN KERJA is normal with mean 80,896 and standard deviation 5,89.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,200 ¹²	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of KINERJA is normal with mean 84,718 and standard deviation 4,73.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,200 ¹²	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Lilliefors Corrected

²This is a lower bound of the true significance.



Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMITMEN ORGANISASIONAL	Between Groups	655,181	19	34,483	2,770	,011
	Linearity	162,111	1	162,111	13,020	,001
	Deviation from Linearity	493,070	18	27,393	2,200	,138
	Within Groups	286,370	23	12,451		
	Total	941,551	42			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMITMEN ORGANISASIONAL	Between Groups	655,181	19	34,483	2,770	,011
	Linearity	162,111	1	162,111	13,020	,001
	Deviation from Linearity	493,070	18	27,393	2,200	,138
	Within Groups	286,370	23	12,451		
	Total	941,551	42			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMITMEN ORGANISASIONAL	Between Groups	655,181	19	34,483	2,770	,011
	Linearity	162,111	1	162,111	13,020	,001
	Deviation from Linearity	493,070	18	27,393	2,200	,138
	Within Groups	286,370	23	12,451		
	Total	941,551	42			

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1						
(Constant)	35,492	10,166			3,491	,001
KOMITMEN ORGANISASIONAL	-,061	,156		-,070	-,390	,698
BEBAN KERJA	,440	,185		,470	2,380	,072
LINGKUNGAN KERJA	,224	,131		,279	1,718	,094

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1 ^a	.636 ^a	.405	.359	3.79089	2.100

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

T A B L E 2.6. Significance Points of d_i and d_u for a Straight Line Fit

n^*	1%		2.5%		5%	
	d_i	d_u	d_i	d_u	d_i	d_u
15	0.81	1.07	0.95	1.08	1.23	1.36
20	0.95	1.15	1.08	1.20	1.28	1.41
25	1.05	1.21	1.18	1.29	1.34	1.45
30	1.13	1.26	1.25	1.35	1.38	1.49
40	1.25	1.34	1.35	1.44	1.45	1.54
50	1.32	1.40	1.42	1.50	1.50	1.59
70	1.43	1.49	1.51	1.57	1.57	1.64
100	1.52	1.56	1.59	1.63	1.63	1.69
150	1.61	1.64	—	—	—	1.72
200	1.66	1.68	—	—	—	1.78

Draper, N.R., and Smith, H. 1998. *Applied Regression Analysis Third Edition*. Canada: John Wiley & Sons, Inc

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh Nilai Durbin-Watson = 2,100, sedangkan pada nilai durbin tabel ($n = 43 \sim 40$) dan taraf signifikansi 5% sebesar 1,54. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem autokorelasi pada residual.

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1								
(Constant)	35,492	10,166			3,491	,001		
KOMITMEN ORGANISASIONAL	-,061	,156	-,070		-,390	,698	,478	2,091
BEBAN KERJA	,440	,185	,470		2,380	,022	,391	2,560
LINGKUNGAN KERJA	,224	,131	,279		1,718	,094	,579	1,728

a. Dependent Variable: KINERJA

Keputusan Uji: apabila $VIF < 5$ (tidak terpenuhinya asumsi multikolinieritas)

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai VIF:

- Komitmen Organisasional = 2,091
- Beban Kerja = 2,560
- Lingkungan Kerja = 1,728

Maka, disimpulkan bahwa **asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi**.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * BEBAN KERJA	Between Groups	487,647	11	44,332	3,028	,007
	Linearity	338,245	1	338,245	23,101	,000
	Deviation from Linearity	149,402	10	14,940	1,020	,449
	Within Groups	453,903	31	14,642		
	Total	941,551	42			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	471,327	9	52,370	3,675	,003
	Linearity	278,449	1	278,449	19,541	,000
	Deviation from Linearity	192,879	8	24,110	1,692	,137
	Within Groups	470,223	33	14,249		
	Total	941,551	42			

Uji Hipotesis (Regresi)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,833	1,93329

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	795,784	3	265,261	70,971	,000 ^b
Residual	145,766	39	3,738		
Total	941,551	42			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BEBAN KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1 (Constant)	13,940	4,873		2,803	,008		
KOMITMEN ORGANISASIONAL	,271	,090	,310	3,003	,005	,824	,433
BEBAN KERJA	,349	,129	,373	2,712	,010	,880	,398
LINGKUNGAN KERJA	,248	,098	,308	2,538	,015	,848	,376

a. Dependent Variable: KINERJA

DATA HASIL PENELITIAN (KOMITMEN)

No Resp	ITEM KE-																SKOR		BOBOT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL		
1	6	5	6	7	5	5	6	6	6	6	7	6	5	6	6	5	93	83,04	
2	5	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	5	6	5	5	6	92	82,14	
3	5	5	5	4	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	85	75,89	
4	4	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	86	75,89	
5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	7	6	6	6	6	6	6	95	84,82	
6	4	5	5	6	4	5	6	6	7	6	6	6	4	6	6	4	88	76,79	
7	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	82	73,21	
8	7	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	103	91,96	
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	97	86,61	
10	7	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	7	7	6	6	7	104	92,88	
11	5	5	5	4	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	85	75,89	
12	6	5	6	7	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	91	81,25	
13	4	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	5	5	7	6	5	89	79,48	
14	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	95	84,82	
15	6	7	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	5	7	6	6	97	86,61	
16	5	6	6	6	6	6	6	6	5	7	7	6	6	6	6	6	98	86,71	
17	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5	6	90	80,36	
18	6	5	6	7	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	92	82,14	
19	6	5	6	7	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	91	81,25	
20	4	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5	7	5	5	88	78,57	
21	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	97	86,61	
22	4	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5	7	5	5	88	78,57	
23	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	91	81,25	
24	4	5	5	6	4	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6	4	84	75,00	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	72,32	
26	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	101	90,18	
27	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6	6	6	6	7	6	6	99	88,39	
28	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95	84,82	
29	4	5	5	6	4	5	6	5	6	6	6	6	4	6	6	4	84	75,00	
30	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	94	83,93	
31	4	5	5	6	4	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6	4	84	75,00	
32	6	5	6	7	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	92	82,14	
33	6	5	6	7	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	91	81,25	
34	4	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	88	78,57	
35	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	7	6	5	6	6	6	96	85,71	
36	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	101	90,18	
37	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	81	72,32	
38	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	90	80,36	
39	7	7	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	7	6	6	99	88,39	
40	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	83	74,11	
41	5	6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	93	83,04	
42	6	5	6	7	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	92	82,14	
43	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	97	86,61	
Jumlah	228	247	245	283	230	247	246	266	260	261	269	246	230	262	247	233	3837		
Rata	5,302328	5,744186	5,697674	6,983721	5,348837	5,744186	5,72093	5,930233	5,613963	5,68767	6	5,497874	6,348837	6,093023	5,744186	5,416608	5,72383721		
Presentase	75,74761	82,0698	81,39536	84,05316	76,41196	82,0698	81,72797	84,71761	83,06649	80,71096	86,71430	81,39536	76,41196	87,04318	82,0698	77,40884	81,7463807		
Kategori	BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	SANGAT		

Item Pernyataan	Skor Jawaban														Mean
	SS (7)	%	S (6)	%	AS (5)	%	N (4)	%	ATS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
Item 1	6	13,9535	10	23,2558	18	41,8605	9	20,9302	0	0	0	0	0	0	5,30
Item 2	12	27,907	31	72,093	17	39,5349	0	0	0	0	0	0	0	0	5,74
Item 3	2	4,65116	41	95,3488	14	32,5581	0	0	0	0	0	0	0	0	5,7
Item 4	1	2,32558	28	65,1163	14	32,5581	0	0	0	0	0	0	0	0	5,88
Item 5	0	0	19	44,186	20	46,5116	4	9,30233	0	0	0	0	0	0	5,35
Item 6	5	11,6279	22	51,1628	16	37,2093	0	0	0	0	0	0	0	0	5,74
Item 7	2	4,65116	27	62,7907	14	32,5581	0	0	0	0	0	0	0	0	5,72
Item 8	2	4,65116	36	83,7209	5	11,6279	0	0	0	0	0	0	0	0	5,93
Item 9	6	13,9535	21	48,8372	15	34,8837	0	0	0	0	0	0	0	0	5,81
Item 10	7	16,2791	32	74,4186	4	9,30233	0	0	0	0	0	0	0	0	6,07
Item 11	6	13,9535	31	72,093	6	13,9535	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Item 12	1	2,32558	28	65,1163	14	32,5581	0	0	0	0	0	0	0	0	5,69
Item 13	1	2,32558	17	39,5349	21	48,8372	4	9,30233	0	0	0	0	0	0	5,34
Item 14	10	23,2558	27	62,7907	6	13,9535	0	0	0	0	0	0	0	0	6,09
Item 15	0	0	32	74,4186	11	25,5814	0	0	0	0	0	0	0	0	5,74
Item 16	1	2,32558	20	46,5116	18	41,8605	4	9,30233	0	0	0	0	0	0	5,41
Rerata Total															5,72

DATA HASIL PENELITIAN (BEBAN KERJA)

No	ITEM KE-	SKOR	TOTAL	BOBOT
Resp	1	5	6	82,14
2	6	6	6	89,29
3	5	5	5	75,00
4	5	6	5	76,79
5	5	6	6	83,93
6	4	5	6	80,36
7	5	5	5	75,00
8	6	7	6	92,86
9	6	6	6	85,71
10	7	7	6	96,43
11	5	5	5	75,00
12	5	5	6	80,36
13	5	6	5	80,36
14	5	6	6	82,14
15	5	6	6	82,14
16	5	6	6	83,93
17	5	6	6	80,36
18	5	6	6	82,14
19	6	6	5	80,36
20	6	6	5	76,79
21	5	6	6	83,93
22	5	6	5	80,36
23	5	5	6	82,14
24	4	5	6	78,57
25	5	5	5	73,21
26	6	7	6	89,29
27	6	6	6	87,50
28	6	6	6	83,93
29	4	5	6	78,57
30	5	5	5	76,79
31	6	5	6	80,36
32	5	6	6	82,14
33	6	6	6	85,71
34	5	5	5	75,00
35	6	6	5	85,71
36	5	6	6	83,93
37	4	5	6	82,14
38	6	5	6	82,14
39	6	6	6	89,29
40	5	6	5	76,79
41	5	5	6	75,00
42	6	6	5	85,71
43	6	6	5	85,71
Jumlah	228	244	244	1974
Rerata	5,3023	5,6744	5,6744	5,738372093
Preferensi	75,748	81,063	81,063	81,97674419
Kategori	BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	BAIK
Median	5	6	6	6
Modus	5	6	6	6

Item Pernyataan	Skor Jawaban														Mean
	SS (7)	%	S (6)	%	AS (5)	%	N (4)	%	ATS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
Item 1	1	2,3256	15	34,884	23	53,488	4	9,3023	0	0	0	0	0	0	5,30
Item 2	3	6,9767	23	53,488	17	39,535	0	0	0	0	0	0	0	0	5,74
Item 3	2	4,6512	25	58,14	16	37,209	0	0	0	0	0	0	0	0	5,67
Item 4	2	4,6512	28	65,116	13	30,233	0	0	0	0	0	0	0	0	5,74
Item 5	10	23,256	23	53,488	10	23,256	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Item 6	3	6,9767	33	76,744	7	16,279	0	0	0	0	0	0	0	0	5,91
Item 7	4	9,3023	33	76,744	6	13,953	0	0	0	0	0	0	0	0	5,95
Item 8	0	0	28	65,116	15	34,884	0	0	0	0	0	0	0	0	5,65
Rerata Total															5,73

No	ITEM KE-						SKOR	BOBOT
Resp	1	2	3	4	5	6	TOTAL	
78,57	33	33	33	33	33	33	33	78,57
90,48	38	38	38	38	38	38	38	90,48
73,81	31	31	31	31	31	31	31	73,81
76,19	32	32	32	32	32	32	32	76,19
83,33	35	35	35	35	35	35	35	83,33
80,95	34	34	34	34	34	34	34	80,95
15	4	4	4	4	4	4	4	15
16	5	5	5	5	5	5	5	16
17	5	5	5	5	5	5	5	17
18	5	5	5	5	5	5	5	18
19	6	6	6	6	6	6	6	19
20	4	4	4	4	4	4	4	20
21	6	6	6	6	6	6	6	21
22	4	4	4	4	4	4	4	22
23	5	5	5	5	5	5	5	23
24	4	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	5	5	5	25
26	7	7	7	7	7	7	7	26
27	6	6	6	6	6	6	6	27
28	6	6	6	6	6	6	6	28
29	4	4	4	4	4	4	4	29
30	5	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	5	31
32	5	5	5	5	5	5	5	32
33	5	5	5	5	5	5	5	33
34	6	6	6	6	6	6	6	34
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	6	6	6	6	6	6	6	36
37	6	5	5	5	5	5	5	37
38	5	5	5	5	5	5	5	38
39	5	5	5	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	41
42	5	5	5	5	5	5	5	42
43	5	5	5	5	5	5	5	43
Jumlah	222	248	234	255	251	248	1458	
Rerata	5,1628	5,7674	5,4419	5,9302	5,8372	5,7674	5,651162791	
Prosentase	73,754	82,392	77,741	84,718	83,389	82,392	80,73089701	
Kategori	BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	
Median	5	6	5	6	6	6	6	
Modus	5	6	5	6	6	6	6	

DATA HASIL PENELITIAN (LINGKUNGAN KERJA)

Item Pernyataan	Skor Jawaban														Mean
	SS (7)	%	S (6)	%	AS (5)	%	N (4)	%	ATS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
Item 1	3	6,9767	9	20,93	23	53,488	8	18,604651	0	0	0	0	0	0	5,16
Item 2	6	13,953	21	48,837	16	37,209	0	0	0	0	0	0	0	0	5,76
Item 3	0	0	19	44,186	24	55,814	0	0	0	0	0	0	0	0	5,44
Item 4	6	13,953	28	65,116	9	20,93	0	0	0	0	0	0	0	0	5,93
Item 5	5	11,628	26	60,465	12	27,907	0	0	0	0	0	0	0	0	5,84
Item 6	2	4,6512	29	67,442	12	27,907	0	0	0	0	0	0	0	0	5,77
Rerata Total															5,65

DATA HASIL PENELITIAN (KINERJA)

No	ITEM KE-															SKOR	BOBOT
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	
1	5	5	5	7	5	7	5	6	6	6	6	7	7	6	5	88	83,81
2	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	96	91,43
3	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	81	77,14
4	5	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	83	79,05
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	91	86,67
6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	7	86	81,90
7	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	83	79,05
8	6	6	6	7	7	7	7	7	6	7	6	6	6	7	7	98	93,33
9	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	92	87,62
10	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	7	101	96,19
11	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6	81	77,14
12	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	88	83,81
13	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	86	81,90
14	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	90	85,71
15	6	7	6	6	5	6	6	6	6	6	7	7	7	6	5	92	87,62
16	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	92	87,62
17	6	6	4	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	85	80,95
18	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	7	6	7	88	83,81
19	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	88	83,81
20	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	83	79,05
21	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	92	87,62
22	6	6	4	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	85	80,95
23	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	7	6	7	88	83,81
24	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	88	83,81
25	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	83	79,05
26	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	7	7	95	90,48
27	7	6	6	6	6	7	8	6	6	7	6	7	6	7	7	96	91,43
28	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	90	85,71
29	6	7	6	6	5	6	6	6	6	6	7	7	7	6	5	92	87,62
30	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	92	87,62
31	6	6	4	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	85	80,95
32	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	7	6	7	88	83,81
33	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	88	83,81
34	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	83	79,05
35	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	92	87,62
36	6	7	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	6	7	97	92,38
37	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	7	6	7	88	83,81
38	5	5	5	7	5	7	5	6	6	6	6	7	7	6	5	88	83,81
39	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	7	6	7	7	96	91,43
40	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	81	77,14
41	5	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	83	79,05
42	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	91	86,67
43	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	92	87,62
Jumlah	248	250	241	251	250	260	256	280	247	287	257	256	270	255	267	3825	SANGAT BAIK
Rerata	5,767	5,814	5,605	5,637	5,814	6,047	5,953	6,047	5,744	5,877	5,977	5,853	6,279	5,93	6,2093	5,930232558	
Prosentase	82,39	83,06	80,07	83,39	83,06	86,38	86,05	86,38	82,06	85,38	85,38	85,05	89,7	84,72	88,7043	84,71760797	
Kategori	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK		
Median	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
Modus	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		

Item Pernya taan	Skor Jawaban														Mean
	SS (7)	%	S (6)	%	AS (5)	%	N (4)	%	ATS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%	
Item 1	4	9,302	25	58,14	14	32,56	0	0	0	0	0	0	0	0	5,76
Item 2	4	9,302	27	62,79	12	27,91	0	0	0	0	0	0	0	0	5,81
Item 3	1	2,326	27	62,79	12	27,91	3	6,977	0	0	0	0	0	0	5,6
Item 4	4	9,302	28	65,12	11	25,58	0	0	0	0	0	0	0	0	5,83
Item 5	2	4,651	31	72,09	10	23,26	0	0	0	0	0	0	0	0	5,81
Item 6	16	37,21	27	62,79	7	16,28	0	0	0	0	0	0	0	0	6,04
Item 7	3	6,977	35	81,4	5	11,63	0	0	0	0	0	0	0	0	5,95
Item 8	4	9,302	37	86,05	2	4,651	0	0	0	0	0	0	0	0	6,04
Item 9	0	0	32	74,42	11	25,58	0	0	0	0	0	0	0	0	5,74
Item 10	7	16,28	28	65,12	8	18,6	0	0	0	0	0	0	0	0	5,97
Item 11	7	16,28	28	65,12	8	18,6	0	0	0	0	0	0	0	0	5,97
Item 12	9	20,93	23	53,49	11	25,58	0	0	0	0	0	0	0	0	5,95
Item 13	14	32,56	27	62,79	2	4,651	0	0	0	0	0	0	0	0	6,27
Item 14	5	11,63	30	69,77	8	18,6	0	0	0	0	0	0	0	0	5,93
Item 15	17	39,53	18	41,86	8	18,6	0	0	0	0	0	0	0	0	6,2
Rerata Total															5,93



REKAPITULASI HASIL PENELITIAN

No Resp	KOMITMEN	BEBAN KERJA	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA
1	83,04	82,14	78,57	83,81
2	82,14	89,29	90,48	91,43
3	75,89	75,00	73,81	77,14
4	75,89	76,79	76,19	79,05
5	84,82	83,93	83,33	86,67
6	76,79	80,36	76,19	81,90
7	73,21	75,00	73,81	79,05
8	91,96	92,86	90,48	93,33
9	86,61	85,71	85,71	87,62
10	92,86	96,43	95,24	96,19
11	75,89	75,00	73,81	77,14
12	81,25	80,36	83,33	83,81
13	79,46	80,36	78,57	81,90
14	84,82	82,14	83,33	85,71
15	86,61	82,14	80,95	87,62
16	85,71	83,93	76,19	87,62
17	80,36	80,36	76,19	80,95
18	82,14	82,14	71,43	83,81
19	81,25	80,36	85,71	83,81
20	78,57	76,79	76,19	79,05
21	86,61	83,93	83,33	87,62
22	78,57	80,36	80,95	80,95
23	81,25	82,14	78,57	83,81
24	75,00	78,57	76,19	83,81
25	72,32	73,21	71,43	79,05
26	90,18	89,29	90,48	90,48
27	88,39	87,50	90,48	91,43
28	84,82	83,93	80,95	85,71
29	75,00	78,57	80,95	87,62
30	83,93	76,79	76,19	87,62
31	75,00	80,36	80,95	80,95
32	82,14	82,14	83,33	83,81
33	81,25	85,71	80,95	83,81
34	78,57	75,00	78,57	79,05
35	85,71	85,71	83,33	87,62
36	90,18	83,93	90,48	92,38
37	72,32	82,14	80,95	83,81
38	80,36	82,14	80,95	83,81
39	88,39	89,29	88,10	91,43
40	74,11	76,79	73,81	77,14
41	83,04	75,00	71,43	79,05
42	82,14	85,71	83,33	86,67
43	86,61	85,71	83,33	87,62
Jumlah	3515,16	3525,01	3478,54	3642,86
Rerata	81,7	82,0	80,9	84,7