

# **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Agung Mahendra Pratama, Achmad Sobirin

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Email: amahendrapratama@gmail.com

## **Abstrak**

Dalam sebuah lembaga pemerintahan, Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu keberlangsungan sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencari calon pegawainya pun mempunyai kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah lembaga pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Pada Kanreg I BKN Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei, dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 70 orang responden dengan kriteria sampel. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para Pegawai Negeri Sipil.

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

## **Abstract**

In Government Institution, Human Resources is the determinants factor of sustainability a good service. Therefore, Human Resources has a very important role in finding prospective employees also have certain criterias and requirements are quite difficult. This is done for the sake of achieving excellent human resources in a government institution. This study aims to analyze the influence of work discipline, organizational commitment, and work environment on the performance of Civil Servants Studies on Kanreg I BKN Yogyakarta. This research uses quantitative approach method with data collection technique through survey, by distributing questionnaires to 70 respondents with sample criteria. The technique used in this research is *non-probability sampling*. The results showed that work discipline, organizational commitment and work environment have a significant influence on the performance of civil servants.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah lembaga pemerintahan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Dalam mencari calon pegawainya pun mempunyai kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia dalam pemerintahan disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Nenny Anggraeni 2011), oleh sebab itu, penting bagi sebuah lembaga pemerintahan untuk memastikan bahwa pegawai yang dimiliki merupakan manusia-manusia unggul yang memiliki kualitas yang baik dan mampu membantu perusahaan mewujudkan visinya. Pegawai dengan kinerja yang baik adalah keinginan setiap lembaga/instansi pemerintahan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005). Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator perusahaan dalam menilai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan kearah tujuan perusahaan ataupun cita-cita perusahaan sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita perusahaan. Salah satu kondisi dimana kinerja pegawai tersebut kurang salah satunya adalah keterlambatan masuk kerja ataupun jalan-jalan selama jam kerja, fenomena ini seringkali terlihat dalam berita di media elektronik televisi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan 2005) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap lembaga ataupun perusahaan pasti memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawainya. Peraturan dibuat guna mengatur segala tata tertib di perusahaan. Seperti halnya apa yang harus dilakukan serta apa yang tidak boleh dilakukan seperti halnya etika dalam bekerja dalam sebuah perusahaan. Fenomena disiplin kerja terlihat dari pegawai masuk

hingga pegawai selesai dalam bekerja (pulang kerja) harus sesuai dengan jam yang dijadikan patokan selama bekerja dalam perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan maka dipastikan bahwa kinerja juga dalam kondisi yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (Khaerul Umam 2010). Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan/ lembaga. Misalkan komitmen untuk berada dalam kantor selama mengerjakan serta loyal kepada perusahaan. Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa pegawai menyetujui bahwa segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi 2003). Lingkungan kerja merupakan faktor kenyamanan dalam menjalankan tugas yang diembannya selama bekerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja dibagi 2 yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang terlihat dan tidak terlihat. Lingkungan fisik berupa kondisi lingkungan kerja mulai dari kebersihan hingga penerangan dan non fisik berupa hubungan antar setiap pegawai.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resource* dalam konteks bisnis, merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi dan sering juga disebut karyawan atau *employee*. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Alwi (2001) berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (*job management*). Manajemen sumber daya manusia menurut Armstrong dapat didefinisikan secara sederhana, yaitu disaat bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi (Alwi, 2001:6).

Pendapat lain menurut Storey, menjabarkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural, dan teknik-teknik personel (Alwi, 2001:6). Sedangkan menurut Keenoy,

manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis (Alwi, 2001:6).

## **Kinerja**

Robbins (dalam Sinambela, 2012: 5) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Pendapat didukung oleh Prawirosentono (dalam Sinambela, 2012: 5), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang sesuai dengan

## **Disiplin Kerja**

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (2000: 151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Hadisaputro menyatakan bahwa kata disiplin dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Ketiga tahun 2001 ada tiga makna: (1) tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dst); (2) ketaatan kepada peraturan (tata tertib dst); (3) bidang study yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. dari ketiga makna tersebut Hadisaputro menyimpulkan bahwa disiplin adalah tata tertib yang seyogyanya dipatuhi, dalam hal ini oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Hadisaputro, 2003: 4).

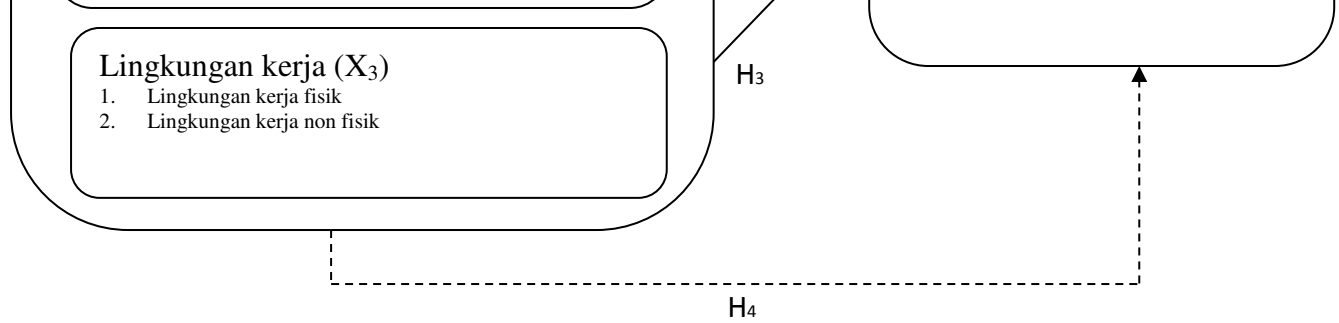
Oleh Sinungan (1997: 135) dijabarkan bahwasanya disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat (Sinungan, 1997: 145-146).

Nitisemito berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1996: 118). Disisi lain, disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Aritonang, 2005: 3) Sedangkan menurut Hasibuan (2006: 444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Mengenai disiplin kerja Arisandy juga mengemukakan bahwasanya disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan (Arisandy, 2004:28).

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 variabel, yaitu variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasional ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Variabel disiplin kerja, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas (*independent*) dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*). Berikut ini merupakan bagan dari model dalam penelitian ini.



**Gambar 1 Model Penelitian**

(Sumber: Hasil olahan peneliti, 2017)

### **Pengukuran Variabel**

Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang sesuai dengan Soejono (1983) yaitu, disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian, dan disiplin tanggung jawab kerja. Selanjutnya, Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) diukur dengan menggunakan 3 indikator berdasarkan Steers (2000) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) diukur dengan menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menurut Mathis dan Jackson (2006) diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode:

#### a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian terutama mengenai disiplin kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang diterapkan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Yogyakarta.

#### b. Kuesioner

Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Yogyakarta.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai BKN di Yogyakarta yang berjumlah 200 pegawai.

### **Sampel**

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probabilty sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel, berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti dimana sampel yang dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian yang dikembangkan. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2007: 78) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n: ukuran sampel yang minimum yang akan diambil

N: ukuran populasi

e: persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (*error*).

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidak telitian sebesar 10%, maka menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar:

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,1)^2} = 70$$

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan.

### **Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Setelah mendapatkan hasil data dan informasi dari penyebaran kuesioner, data awal akan diseleksi dan diberikan kode sesuai dengan variabel dan klarifikasi variabel, data yang diperoleh dari kuesioner tersebut akan diolah menggunakan bantuan program komputer *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

### **Metode Analisis Deskriptif**

Hasil dari analisis statistik deskriptif dibedakan menjadi dua macam, yaitu rangkuman statistik yang memperlihatkan karakteristik responden, dan rangkuman yang menunjukkan rata-rata variabel *dependent* berdasarkan variabel *independent* sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif akan memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari penelitian serta hasil dari jawaban responden mengenai bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Studi Pada Kanreg I BKN Yogyakarta dengan menggunakan *mean* atau nilai rata-rata jawaban responden untuk melihat kecenderungan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

Pengukuran *mean* digunakan untuk menghitung batasan-batasan setiap kelas yang nanti akan digunakan dalam memutuskan hasil dari nilai rata-rata yang diperoleh apakah termasuk ke dalam kategori yang ditentukan atau tidak. Penelitian ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) kelas dari 1 sampai 5, dimana semakin mendekati angka 5 menunjukkan responden semakin setuju dengan pernyataan yang diberikan sedangkan semakin mendekati angka 1 menunjukkan ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan (Parasuraman, 1991).

### ***Pre-test***

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian kuesioner yang akan disebarakan kepada responden. Peneliti akan menyebarkan kuesioner sebanyak 70 kuesioner kepada responden dengan menggunakan metode pengumpulan data yang telah ditentukan. Dengan tujuan untuk menguji sejauh mana pemahaman responden terhadap kuesioner yang diberikan, sehingga jika responden dirasa kurang memahami maksud dari isi kuesioner maka akan dilakukan perbaikan terhadap instrumen penelitian tersebut.

## **Uji Reliabilitas dan Validitas**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sujarweni dan Endrayanto, (2012:177) Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:



$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi r hitung

X : nilai dari tiap butir

Y : nilai total tiap butir

N : jumlah sampel

Untuk menentukan apakah instrumen tersebut valid atau tidak, digunakan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hit} \geq r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $df = N-2$ , maka instrumen tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika  $r_{hit} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $df = N-2$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006:41). Dalam menghitung reliabilitas, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:186):

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen

$\sum \alpha_b^2$  = jumlah varians skor tiap – tiap item

$\alpha_t^2$  = varians total

k = banyaknya item pertanyaan

Untuk menentukan apakah instrumen tersebut *reliable* atau tidak digunakan ketentuan jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  maka dinyatakan *reliable* dan jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  dinyatakan tidak *reliable*.

### Analisis Regresi Berganda

Secara sistematis persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:88):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- a = konstanta
- b<sub>1</sub> = koefisien X<sub>1</sub>
- X<sub>1</sub> = Variabel bebas
- b<sub>2</sub> = koefisien X<sub>2</sub>
- X<sub>2</sub> = Variabel bebas
- b<sub>3</sub> = koefisien X<sub>3</sub>
- X<sub>3</sub> = Variabel bebas

Untuk Menghitung persamaan regresi yaitu menghitung a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dapat menggunakan persamaan berikut (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:88):

$$b_1 = \frac{(\sum x_1y)(\sum x_2^2) - (x^2y)(\sum x_1x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1y)(\sum x_2^2) - (x^2y)(\sum x_1x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$a = \bar{y} - b_1\bar{x}_1 - b_2\bar{x}_2$$

## Goodness Fit of Model

### Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan adalah (Supranto dan Limakrisna, 2009:163) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

- R<sup>2</sup> = koefisien determinasi
- X<sub>1,2</sub> = variabel independen (penempatan pegawai dan pelatihan kerja)
- Y = variabel dependen
- b<sub>1,2</sub> = koefisien regresi

### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari Variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel terikat konsumen. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi F, yaitu membandingkan antara F hitung dengan F tabel.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji F yaitu (Sunyoto, 2009:155):

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$ :

$H_0: b_1, b_2 = 0$

artinya Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap Variabel terikat.

$H_a$ : minimal salah satu dari  $b_1, b_2 \neq 0$

artinya Variabel bebas berpengaruh terhadap Variabel terikat.

2. Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ )

*Level of significance* ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05. F tabel dicari dengan menentukan besar *degree of freedom* (df) pembilang (*numerator*) dan df penyebut (*denominator*). Untuk df pembilang menggunakan k, dan untuk df penyebut menggunakan n-k-1.

3. Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dengan rumus (Sunyoto, 2009:155):

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-K-1)}$$

Dimana:

F = Harga F garis regresi yang dicari

K = banyaknya variabel bebas

n = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien determinasi

4. Kriteria penerimaan dan penolakan Hipotesis

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel independen (Variabel bebas) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Variabel terikat).

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya variabel independen (Variabel bebas) secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen. Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji t yaitu (Sunyoto, 2009:152):

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$ .

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh Variabel bebas terhadap Variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial ada pengaruh Variabel bebas terhadap Variabel terikat.

2. Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ ):

Dalam penelitian ini *level of significance* atau tingkat signifikannya sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas (df) = n-2 dan n merupakan jumlah sampel penelitian.

3. Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus (Sunyoto, 2009:152):

$$t_i = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

$t_i$  = t hitung koefisien i

$b_i$  = koefisien regresi variabel i

$s_{b_i}$  = standar error dari i

4. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut baik jika terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik (Sunyoto, 2011:131). Uji asumsi klasik meliputi:

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat ada

tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Dasar analisis dari uji Heteroskedastisitas melalui grafik plot adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006: 110). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut:

- a. Metode Grafik

Metode statistik yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006: 110). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- b. Metode Statistik

Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

### **Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling

berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dengan teknik ini, akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 dikatakan multikolonieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja serta variabel kinerja pegawai. Data yang diambil dari 70 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 21.0. Distribusi pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Jumlah Pernyataan Berdasarkan Variabel**

No.	Variabel	Jumlah
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	8
2	Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	9
3	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	22
4	Kinerja Pegawai (Y)	10
Total Pertanyaan		49

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Perhitungan validitas setiap variabel didasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel sebesar 0,235. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) maka pertanyaan dianggap valid, begitu juga sebaliknya.

**Tabel 4.2 Validitas Pernyataan  $X_1$  (Disiplin Kerja)**

Item	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P<sub>value</sub></i>	Kesimpulan
Butir 1	0.587	0,000	Valid
Butir 2	0.518	0,000	Valid
Butir 3	0.572	0,000	Valid
Butir 4	0.608	0,000	Valid
Butir 5	0.632	0,000	Valid

Butir 6	0.546	0,000	Valid
Butir 7	0.628	0,000	Valid
Butir 8	0.596	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi ( $P_{value}$ ) per item variabel disiplin kerja lebih kecil dibanding 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,235), hal ini berarti item variabel motivasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.3 Validitas Pernyataan X<sub>2</sub> (Komitmen Organisasi)**

Item	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P<sub>value</sub></i>	Kesimpulan
Butir 1	0.622	0,000	Valid
Butir 2	0.465	0,000	Valid
Butir 3	0.631	0,000	Valid
Butir 4	0.629	0,000	Valid
Butir 5	0.617	0,000	Valid
Butir 6	0.582	0,000	Valid
Butir 7	0.660	0,000	Valid
Butir 8	0.449	0,000	Valid
Butir 9	0.600	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil uji validitas Tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi ( $P_{value}$ ) per item variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,235), hal ini berarti item variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.4 Validitas Pernyataan X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja)**

Item	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P<sub>value</sub></i>	Kesimpulan
Butir 1	0.383	0,001	Valid
Butir 2	0.583	0,000	Valid
Butir 3	0.358	0,002	Valid
Butir 4	0.522	0,000	Valid
Butir 5	0.305	0,010	Valid
Butir 6	0.462	0,000	Valid
Butir 7	0.421	0,000	Valid
Butir 8	0.525	0,000	Valid

Butir 9	0.469	0,000	Valid
Butir 10	0.374	0,000	Valid
Butir 11	0.430	0,000	Valid
Butir 12	0.579	0,000	Valid
Butir 13	0.629	0,000	Valid
Butir 14	0.341	0,000	Valid
Butir 15	0.389	0,001	Valid
Butir 16	0.486	0,000	Valid
Butir 17	0.496	0,000	Valid
Butir 18	0.461	0,000	Valid
Butir 19	0.609	0,000	Valid
Butir 20	0.495	0,000	Valid
Butir 21	0.452	0,000	Valid
Butir 22	0.440	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Uji validitas Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi ( $P_{value}$ ) per item variabel kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,235), hal ini berarti item variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja Pegawai)**

<b>Item</b>	<b><i>Pearson Correlations</i></b>	<b><i>P<sub>value</sub></i></b>	<b>Kesimpulan</b>
Butir 1	0.541	0,000	Valid
Butir 2	0.523	0,000	Valid
Butir 3	0.623	0,000	Valid
Butir 4	0.449	0,000	Valid
Butir 5	0.367	0,002	Valid
Butir 6	0.541	0,000	Valid
Butir 7	0.474	0,000	Valid
Butir 8	0.638	0,000	Valid
Butir 9	0.458	0,000	Valid
Butir 10	0.657	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017



Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi ( $P_{value}$ ) per item variabel kinerja lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,235), berarti item variabel kinerja pegawai. Semua variabel sudah valid, sehingga kuesioner dapat digunakan dalam menjawab hipotesis.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0.60.

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,724	> 0,6	Reliabel
2	Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,756	> 0,6	Reliabel
3	Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0,826	> 0,6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,714	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, karena nilai alpha variabel disiplin kerja sebesar 0,724; variabel komitmen organisasi yaitu 0,756; variabel lingkungan kerja sebesar 0,826 dan selanjutnya variabel kinerja pegawai yaitu 0,714. Hal ini terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas 0,60. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi atau reliabel sebagai alat ukur.

## 1.2 Hasil Karakteristik Responden

### 1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang diperoleh dari 70 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-laki	49	70.0
2	Perempuan	21	30.0
	Total	70	100.0

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa dari 70 responden penelitian ini 49 responden atau 70% adalah laki-laki dan sisanya 21 responden atau 30% adalah perempuan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian yang menjadi karyawan ini adalah laki-laki.

### 1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden yang kedua berdasarkan usia yang Kategori responden berdasarkan umur terdiri dari 4 kategori umur. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4.8 di bawah ini:

**Tabel 4.8 Kelompok Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persen
1	< 25 tahun	8	11.4
2	26-36 tahun	19	27.1
3	37-47 tahun	31	44.3
4	> 48 tahun	12	17.1
	Total	70	100.0

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dari 70 diketahui bahwa mayoritas responden berusia 37 - 47 tahun sebanyak 31 responden (44,3%).

### 1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Kategori responden berdasarkan jenjang pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni SMA, D3, S-1 dan S-2. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 70 responden diperoleh data disajikan dalam tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.9 Kelompok Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SMA	0	0
2	D3	12	17.1
3	S1	38	54.3
4	S2	20	28.6
	Total	70	100.0

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Tabel (4.9) di atas menggambarkan bahwa dari 70 responden penelitian ini mayoritas merupakan lulusan sarjana yaitu sebanyak 38 orang (54,3%).

#### 1.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja dibedakan menjadi 3 kelompok. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan menjadi 6 kategori, yaitu:

**Tabel 4.10 Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Masa Bekerja	Frekuensi	Persen
1	< 6 tahun	11	15.7
2	6-14 tahun	23	32.9
3	> 14 tahun	36	51.4
	Total	70	100.0

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Berdasarkan tabel (4.10) diketahui bahwa dari 70 responden penelitian ini mayoritas sudah bekerja di selama > 14 tahun yaitu sebanyak 36 orang (51.4%), dan paling sedikit lama bekerja kurang dari 6 tahun sebanyak 11 orang (15,7%).

### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

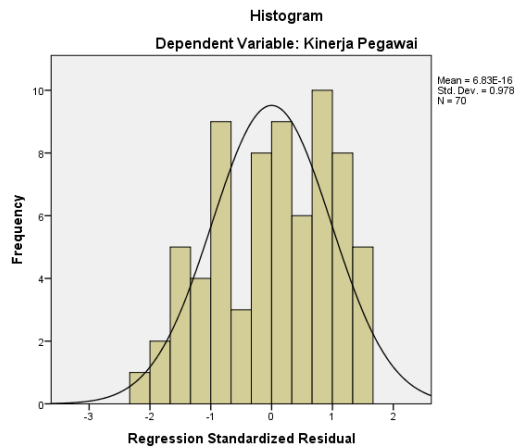
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji regresi mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk melakukan uji ini, yaitu analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2007). Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi di atas 0,05 dan nilai Z hitung dari *Kolmogorov-Smirnov* di bawah Ztabel pada tingkat kepercayaan 95%. Berikut adalah hasil uji normalitas pada masing-masing model regresi yang terbentuk.

**Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas**

Nilai Z hitung	Signifikansi	Keterangan
0,811	0,526	Normal

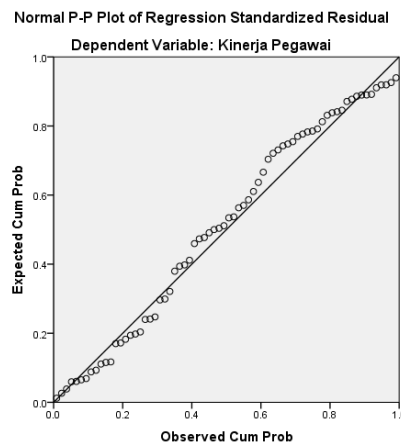
Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Perhitungan pada uji normalitas menunjukkan pada ketiga model regresi memiliki nilai residual yang berdistribusi normal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas 0,05.



**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017



**Gambar 4. 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen) Meskipun regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance inflation Factor (VIF)*.

Ketentuan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2009). Hasil uji multikolinieritas semua model penelitian dijelaskan sebagai berikut.

Hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

**Tabel 4.12 Data Output Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Disiplin Kerja	.646	1.547
Komitmen Organisasi	.694	1.441
Lingkungan Kerja	.663	1.508

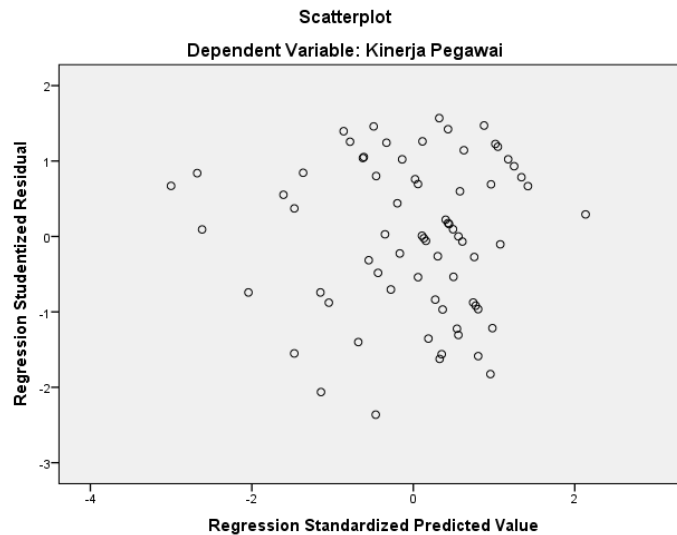
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Uji multikolinieritas dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas, sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

### 1.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007). Dalam penelitian ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2007).



**Gambar 4.3. Data Output Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

#### 1.4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dianalisis dengan uji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Pada bagian ini akan dibahas setiap model regresi setiap model penelitian.

**Tabel 4.13 Regresi Linear**

Variabel Dependen : Kinerja Pegawai				
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> <i>B</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	9.770			
Disiplin Kerja	0.288	3.746	.000	Ada Pengaruh
Komitmen Organisasi	0.329	5.049	.000	Ada Pengaruh
Lingkungan Kerja	0.110	2.605	.011	Ada Pengaruh
F Hitung : 43,511				
Sig. : 0,000				
Adjusted R Square : 0,649				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Hasil persamaan regresi model pertama dapat disusun persamaan regresi berikut.

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

$$Y = 9,770 + 0,288 X_1 + 0,329 X_2 + 0,110 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

e<sub>1</sub> = Standart Error

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai konstan sebesar 9,770 dapat diartikan besar variabel kinerja pegawai sebesar 9,770 tanpa dipengaruhi oleh variabel independen. Arahnya nilai konstanta positif berarti adanya kenaikan variabel kinerja pegawai.
- b. Nilai 0,288 merupakan koefisien regresi X<sub>1</sub> yang berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,288 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.
- c. Nilai 0,329 merupakan koefisien regresi X<sub>2</sub> yang berarti bahwa apabila variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,329 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.
- d. Nilai 0,110 merupakan koefisien regresi X<sub>3</sub> yang berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,110 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.

#### 1.4.1. Uji t (Parsial)

Untuk melihat adanya pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficients*.

##### a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis:

Ha<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan table 4.13, perhitungan t penelitian sebesar 3,746, Taraf signifikansi 0,000 ( $0,05 < 0,05$ ) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:  $DK=n-4$ , atau  $70-4=66$  dengan ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,668

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika t penelitian  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 3,746  $>$  t tabel sebesar 1,668 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah positif, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Artinya hipotesis pertama “ Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor BKN Yogyakarta.” **terbukti.**

#### **b. Pengaruh komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis:

$H_{a2}$ : Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika t penelitian  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 5,049  $>$  t tabel sebesar 1,668 sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya hipotesis kedua “Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor BKN Yogyakarta.” **terbukti.**

#### **c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis:

$H_{a3}$ : lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria uji hipotesis

Jika t penelitian  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika t penelitian  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 2,605  $>$  t tabel sebesar 1,668 sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya hipotesis ketiga “Lingkungan Kerja



berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor BKN Yogyakarta.”  
**terbukti.**

#### 1.4.2. Uji F (Simultan)

Hipotesis:

Ha<sub>4</sub>: Disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria:

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan:

Hasil perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha<sub>4</sub> diterima. Artinya hipotesis keempat “Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor BKN Yogyakarta.”  
**terbukti.**

#### 1.4.3. Pengaruh Dominan

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t terbesar, yaitu 5,049 pada variabel komitmen organisasi dengan probabilitas sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai”.

#### 1.4.4. Koefisien Determinasi (R Square)

Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas, diperoleh hasil *adjusted R square* sebesar 0,649. Sehingga besar kontribusi variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 64,9%, sisanya 100%-64,9% sebesar 35,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Keterangan
H1:	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor BKN Yogyakarta	Terbukti

No	Hipotesis	Keterangan
H2:	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor BKN Yogyakarta	Terbukti
H3:	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor BKN Yogyakarta	Terbukti
H4:	Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor BKN Yogyakarta	Terbukti

## PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 70 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil Kantor BKN Yogyakarta. Mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 70%. Berdasarkan segi usia, mayoritas responden berusia 37-47 tahun yaitu sebanyak 44,3%. Menurut jenjang pendidikan, mayoritas responden berpendidikan sarjana (S-1) yaitu sebanyak 54,3%. Responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja selama > 14 tahun sebanyak 51,4%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Pegawai BKN, maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar 3,746 > t tabel 1,668.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar  $5,049 > t$  tabel  $1,668$ .
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar  $2,605 > t$  tabel  $1,668$ .
4. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## **SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk instansi BKN yaitu:

### **1. Pegawai BKN**

- a. Hasil penelitian terbukti bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja, sehingga disarankan pegawai dapat menjaga disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang telah tercipta. Apabila kondisi tersebut dapat terjaga dengan baik maka akan menjadikan kinerja pegawai tetap baik.
- b. Pegawai BKN disarankan mampu meningkatkan lingkungan kerja, hal ini dikarenakan berdasar hasil penelitian lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling kecil. Sehingga diharapkan dengan meningkatnya lingkungan kerjanya jadi lebih baik, akan diikuti pula kinerja yang baik dari pegawai BKN.

## **KEPUSTAKAAN**

- Alwi, S, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPF.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomes, C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Terry, George R. & Rue, Leslie W. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Armstrong, M. & Baron, A. 2005. *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK : CIPD Publishing.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia.
- Arikunto, Suhasimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handayani & Bachri, A. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2 (3).
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arisandy, Desy. 2004. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken LilaProduction” Di Jakarta, *Jurnal Psyche*.
- Aritonang, Keke T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPKPENABUR Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Penabur* No.04. Th.IV. Juli 2005
- Assauri, Soyjan. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: LPFEUI
- Bashaw, R., & Grant, E. S. 1994. *Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave*. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14, 41 - 56.
- Danang, Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Endrayanto, Poly dan Sujarweni, V. Wiratna. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi. Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadisaputro. 2003. *Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI)* Edisi Ketiga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Helmi, A. F. 1996. Disiplin kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII*.
- Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Rajafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.

- Ludi Wishnu Wardana. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol II. No.1.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mowday, R.T. Porter, P.W. and Steers, R.M. 2002. *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turn Over*, California: Academic Press, San Diego.
- Muchdaryah, Sinungan. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Bandung, Jurnal Psyche, 1 (1).
- Muhyadi. 1989. *Organisasi, Teori, Struktur dan Proses*. LPTK. Depdikbud.
- Robert L. Mathis – John H, Jackson. 2006. *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Statistika Ekonomi Induktif*. Indeks. Jakarta.
- Supranto dan Nandan Limakrisna. 2009. *Statistika Untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Aruan, D. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (PERSERO) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 (2).
- As'ad, Muhammad. 1987. *Psikologi Industri*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- As'ad, Muhammad. 2003. *Psikologi Industri*. Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Bernardin & Russel. 2000. *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill.
- Besterfield, Dale H. 2003. *Total Quality Management*. 3<sup>rd</sup> Edition. New Jersey : Prentice Hall.

- Bohlander, George. & Snell, Scott. 2013. *Human Resource. Management*. 16<sup>th</sup> ed. Mason, OH : South Western-Cengage Learning.
- Brahmasari, I., & Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 10 (2) 124-135.
- Can, A. & Yasri. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik UNP*, Vol. 4 (1).
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resources Management*. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 1995. *Behavior in organization*. 4<sup>th</sup> Edition. USA : Allyn & Bacon.
- Gujarati, D. 2003. *Ekonometrika Dasar*, Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga.
- Hira, A., & Waqas, I. 2012. A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 (19).
- Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., & Nazeer, A. 2015. Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. *American Journal of Business, Economics and Management*, Vol. 3 (2), 55-58.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khan, A., Abbasi, S., Waseem, R., Ayaz, M., & Ijaz, M. 2016. Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Macrothink Business Management and Strategy*, Vol. 7 (1).
- Koesmono, H. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2) 171-188.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Makmun, A.S. 2003. *Panduan Studi Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama

- Mangkunegara, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A., & Agustine, R. 2016. Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, Vol.5 (1).
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mayangsari, V. 2013. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kab. Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Unbraw*, Vol.2 (2).
- Rahman, Y. 2014. Pengaruh Efektivitas Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sampurna Rattan Carpet Industri Martapura. *Jurnal KINDAI*, Volume 10 (1).
- Riduwan. 2006. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Santoso, S., & Tjiptono, F. 2004. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2010. *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. 5<sup>th</sup> Edition. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simaremare , C., & Isyandi, H. 2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 7 (3).
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc.
- Subari, S., & Riady, H. 2015. Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications. *American Journal of Business and Management*, Vol. 4 (3) 133-145.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.