

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Andy Fitriyadi Dharma Tilaar

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gentiara, Bandar Lampung

Email: Ms006zeta2001@yahoo.com

ABSTRACT

Thus the productivity and employment results of employees will increase optimally. Because the performance performed affects the effectiveness of organizational performance so to create a high performance, it needs an optimal work enhancement and able to utilize the potential human resources possessed by employees for organizational goals can be achieved, so that will contribute positively to the development of the organization. In addition, the organization needs to pay attention to various factors that may affect the performance of employees, in this case required the role of leaders to create a work environment and commitment to encourage the creation of attitudes and actions professionals in completing the work in accordance with their respective fields and responsibilities. The phenomenon that occurs and attract the authors to examine and further review by testing and analyzing the extent to which "The Effect of Work Environment and Commitment to Employee Performance Secretariat of East Lampung Regency Electoral Commission".

The type of research used for this research is verifikatif and evaluative research. Based on the results it can be interpreted that the Work Environment and Work Environment has a moderate effect on Employee Performance with the variable Commitment as the dominant variable affecting Employee Performance. From the data processing also found that there are still other variables that have a large influence that has not been included but has an influence on Employee Performance.

Keywords: Work Environment, Commitment, Employee Performance

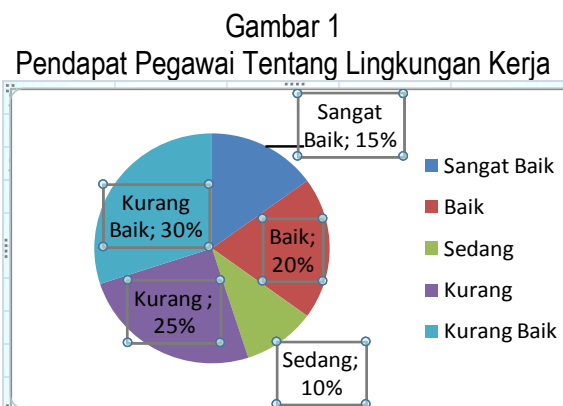
I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Kondisi yang diharapkan ini ternyata tidak sejalan dengan apa yang

diharapkan oleh organisasi disebabkan berdasarkan jejak pendapat dari pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur didapatkan pendapat mereka tentang lingkungan kerja mereka yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



Sumber : Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur 2018

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja masih belum dapat memberikan sesuatu yang baik pada sistem kerja mereka. Bagi pegawai dukungan lingkungan kerja merupakan bentuk tanggung

jawab fisik dari organisasi terhadap anggotanya. Tetapi bertentangan dengan hasil kerja yang ada dan ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Kerja Pegawai yang terjadi 5 Bulan Terakhir pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur

| Bulan | Tahun | Pekerjaan | | |
|-----------|-------|-----------|-------|--------|
| | | Selesai | Tunda | Jumlah |
| September | 2017 | 64% | 36% | 100% |
| Oktober | 2017 | 70% | 30% | 100% |
| November | 2017 | 75% | 25% | 100% |
| Desember | 2017 | 78% | 22% | 100% |
| Januari | 2018 | 79% | 21% | 100% |

Sumber : Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur 2018

Berdasarkan Tabel tersebut juga didapatkan bahwa pekerjaan yang diselesaikan diatas 60% yang berarti target minimal Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur masih tercapai hal ini menjadi unik juga jika dihubungkan dengan dukungan pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur.

Bila dukungan dapat dirasakan, maka dapat dipastikan muncul sebuah harapan dan niat yang positif dari pegawai. Salah satu faktor yang dapat menggambarkan harapan dan niat yang positif dari pegawai adalah komitmen. Komitmen Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur yang terjadi dapat digambarkan dengan presensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 2.
Presensi Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur 5 Bulan Terakhir

| Bulan | Tahun | Pegawai | | | |
|-----------|-------|---------|---------|------|-------|
| | | Masuk | Mangkir | Ijin | Total |
| September | 2017 | 59% | 15% | 26% | 100% |
| Oktober | 2017 | 51% | 29% | 20% | 100% |
| November | 2017 | 55% | 25% | 20% | 100% |
| Desember | 2017 | 45% | 40% | 15% | 100% |
| Januari | 2018 | 41% | 35% | 24% | 100% |

Sumber : Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur 2018

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan jumlah pegawai masuk yang ke depan dikhawatirkan dapat mengganggu aktivitas dan operasional.

Pada penelitian ini, penelitian akan memfokuskan penelitian pada Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah komitmen dan lingkungan kerja bagi instansi,

dengan model penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur".

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat

- Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur ?
2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur ?
 3. Apakah Lingkungan Kerja dan Komitmen secara bersama- sama berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur.
2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen secara bersama- sama terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sugiono (2010 : 212), konsep merupakan unsur dasar yang digunakan untuk membentuk teori. Aspek-aspek teoritis yang akan dibahas diharapkan akan mendukung atau menjadi landasan dalam menelaah masalah penelitian yang telah dirumuskan, serta dapat memberikan dasar bagi peneliti dalam mengolah data, membahas hasil dan menarik kesimpulan penelitian.

2.1 Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di kantor. Menurut Nitiseminto dalam Miftah (2013:210), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti dalam Nimran (2014:123), menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang, metode kerjanya, serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi proses pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja tersebut. dan konsep ini sama dengan apa yang dingkapkan oleh Robins (2015:120). Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik (psikologis) menurut Siagian (2012) yaitu:

- a. **Hubungan antar Pribadi.** Manajemen harus menciptakan hubungan kerja yang erat antar pegawai. Hubungan kerja yang erat antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja. Menurut Pabundu dalam Siagian (2012) menyatakan bahwa hubungan manusiawi dalam organisasi dapat terjadi secara horizontal, vertikal dan diagonal.
- b. **Supervisi.** Peranan supervisi dalam suatu lingkungan kerja cukup penting, terutama dalam hal memotivasi bawahan dan memperlancar komunikasi. Supervisor hendaknya seorang yang berpengalaman, cakap dan manusiawi sehingga mampu melatih, mengarahkan, mendorong, bersikap simpatik serta menunjukkan masalah dan jalan pemecahannya terhadap bawahan.
- c. **Peraturan dan Kebijakan.** Peraturan dan kebijakan lembaga yang berimbang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menjadi faktor pendorong semangat kerja. Peraturan merupakan tata tertib atau pedoman perilaku dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan tingkat bawah.

Maka dalam penelitian ini konsep lingkungan kerja yang digunakan adalah apa yang dingkapkan oleh Robins (2015:125) yang mendefinisikan Lingkungan Kerja adalah "Segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi proses pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja tersebut." Dengan indikator konsep yang digunakan mwingacu pada apa yang diungkapkan oleh Siagian (2012:89) yaitu:

- a. Hubungan antar Pribadi
- b. Supervisi
- c. Peraturan dan Kebijakan.

2.2 Komitmen (X2)

Komitmen menurut Mayer dan Allen (2010) dalam Nimran (2014 : 232) 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 menurut Aranya *et.al* dalam Prasetyono dan Kompyurini (2007 : 155) yang dikutip oleh Tulus (2015 : 170) pencapaian komitmen memiliki indikator sebagai berikut:

1. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya dan ada loyalitas terhadap organisasi. Lalu muncul sikap untuk tetap berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Dalam penelitian ini konsep Komitmen yang digunakan adalah menurut Mayer dan Allen (2013) dalam Nimran (2014 : 108) yang didefinisikan "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." Dengan indikator pencapaian komitmen yang digunakan adalah apa yang dingkapkan oleh Tulus (2015 : 175) yaitu:

1. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

2.3 Kinerja (Y)

Dalam bukunya Sinambela (2012 : 108) mengatakan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan

tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Miftah (2013 : 176) mengemukakan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Robbins (2015 : 200) mengatakan bahwa kinerja juga diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan 168ndicato yang telah ditetapkan bersama. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam Penelitian ini konsep kinerja mencacu pada apa yang diungkapkan oleh Robbins (2015 : 200) yang mengatakan bahwa kinerja adalah "Hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan 168ndicato yang telah ditetapkan bersama." Ada beberapa 168ndicator Kinerja yang diungkapkan oleh Keith Davis dalam Toha (2013 : 124) yaitu:

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur.
2. Terdapat Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur.
3. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian verifikatif dan evaluatif. Dalam penelitian ini uji yang digunakan meliputi, uji reliabilitas, uji validitas, uji penyimpangan asumsi klasik, analisis regresi, uji signifikansi serta uji koefisien determinasi.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur sebesar 30 orang Pegawai baik tetap dan honorer. Berhubung jumlah populasi relatif kecil setelah dikurangi oleh penulis sebagai peneliti, maka penulis tidak mengadakan atau melakukan penarikan sampel untuk diteliti, karena dapat di jangkau seluruhnya. Hal ini berarti seluruh pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur menjadi responden atau sumber data (sampel jenuh) dalam penelitian ini dengan cara penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebesar 29 responden yang terdiri dari pegawai dan perangkat KPU setelah dikurangi oleh pimpinan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dimensi pengukuran Kinerja pada penelitian ini menggunakan pendapat menggunakan dimensi yang dikemukakan Danison (dalam Arikunto, 2012 : 135) dan disusun dalam bentuk skala Likert. Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi Sugiono, (2010 : 230):

- a. Data Primer, yakni data yang diperoleh langsung melalui penelitian, baik melalui penggunaan kuesioner maupun wawancara.
- b. Data skunder, data yang diperoleh dari teknik dokumentasi dengan memanfaatkan sumber-sumber yang berkaitan dan dapat mendukung obyek yang akan diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Daftar pertanyaan disebarakan secara tertutup dimana setiap pertanyaan sudah

disediakan alternatif jawaban, sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai kenyataan.

2. Studi Kepustakaan dan Dokumentasi

Dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari berbagai bahan bacaan, seperti buku-buku teoritis, makalah ilmiah, jurnal, dokumen dan laporan-laporan, termasuk berbagai peraturan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.4 Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Dalam penelitian ini tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud dengan menggunakan korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2012 : 220) Kesesuaian harga r_{xy} diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dibandingkan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga r_{xy} lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika r_{xy} lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012 : 217). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5.

3.5 Analisis Pembuktian Hipotesis

Untuk analisis data dari responden yang diperoleh melalui kuesioner, digunakan analisis statistik. Analisis stasistik menurut Arikunto (2012 : 215) adalah yang digunakan seluruh rangkaian kerja suatu penelitian, diantaranya merumuskan hipotesis, menyusun instrumen penelitian, menentukan sampel, menganalisis data dan menarik suatu kesimpulan dari suatu penelitian. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, untuk mengetahui bentuk

hubungan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisis statistik.

Dalam hal ini r YX merupakan koefisien korelasi pearson untuk uji validitas dan alpha pada reliabilitas. Struktur hubungan variabel tersebut dapat dinyatakan ke dalam persamaan regresi, yaitu :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2$$

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap

atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2010 : 165)

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

Keterangan hasil korefisien :

KD = 0%, berarti pengaruh (variabel X) terhadap (variabel Y).

KD = 100%, berarti pengaruh (variabel X) terhadap (variabel Y).

IV. Hasil Analisis Penelitian

Hasil analisis data uji instrumen penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut guna memudahkan peneliti dalam penggunaan alat analisis.

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Uji Valid dan Reliabilitas Seluruh Variabel

| Variabel / Butir | X1 Lingkungan K | Taraf Signifikansi | X2 Komitmen | Taraf Signifikansi | Y Kinerja | Taraf Signifikansi |
|------------------|-----------------|--------------------|-------------|--------------------|-----------|--------------------|
| 1 | 0,736 | Valid | 0,872 | Valid | 0,435 | Tidak Valid |
| 2 | 0,706 | Valid | 0,708 | Valid | 0,910 | Valid |
| 3 | 0,727 | Valid | 0,549 | Valid | 0,813 | Valid |
| 4 | 0,736 | Valid | 0,872 | Valid | 0,662 | Valid |
| 5 | 0,824 | Valid | 0,759 | Valid | 0,890 | Valid |
| 6 | 0,226 | Tidak Valid | 0,764 | Valid | 0,720 | Valid |
| Reliabilitas | 0,821 | Reabel | 0,833 | Reabel | 0,823 | Reabel |

Sumber : Hasil rangkuman data olahan PASW

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa kuesioner atau instrumen penelitian telah siap dan dapat digunakan dalam melakukan pengambilan data guna mengungkap fenomena atau keadaan sesungguhnya yang hasilnya akan di jelaskan selanjutnya.

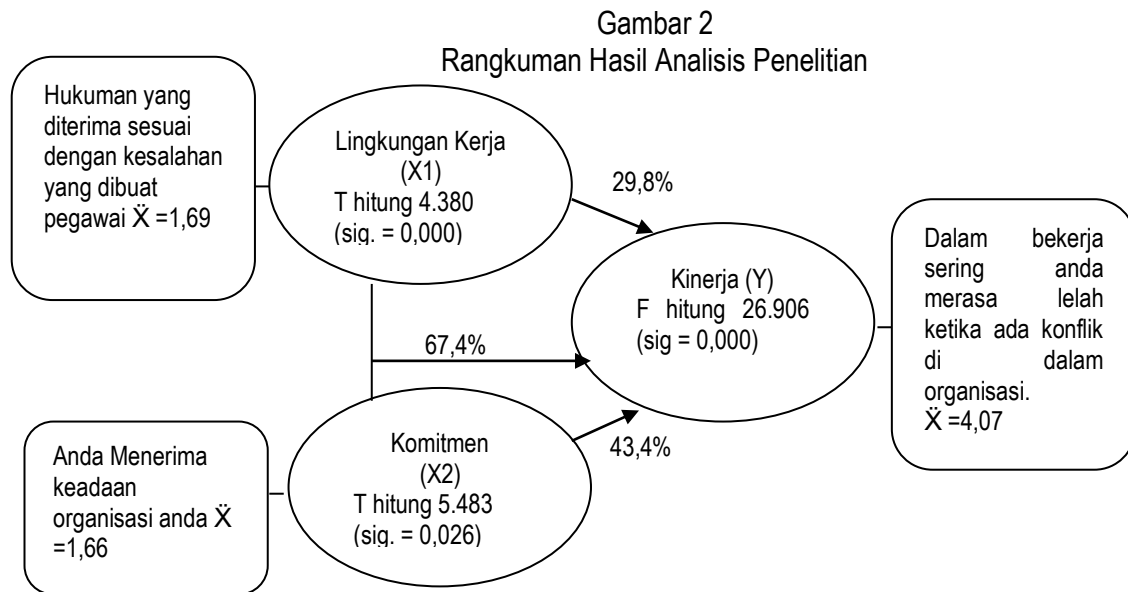
Setelah uji Normalitas dan Homogenitas terpenuhi maka data siap untuk dilakukan uji regresi berganda guna pembuktian hipotesis penelitian. Hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program PASW dengan acuan hasil perhitungan analisis statistik data dijelaskan dalam gambar dibawah.

Pembahasan dari hasil rangkuman analisis dibawah maka gambar tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen memiliki pengaruh yang cukup berarti yaitu (67,4%) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten

Lampung Timur dengan variabel Komitmen sebagai variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur dengan pengaruh sebesar (43,4%). Pada variabel Lingkungan Kerja juga didapatkan bahwa butir 4 memiliki rata – rata yang paling rendah yaitu Dalam bekerja anda dihargai pimpinan. Pada Variabel Komitmen butir 1 memiliki rata – rata yang paling rendah yaitu pada butir Anda Menerima keadaan organisasi anda. Kemudian Pada variabel Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur butir 4 adalah yang paling rendah data rata – ratanya yaitu Dalam bekerja sering anda merasa lelah ketika ada konflik di dalam organisasi. Dari hasil pengolahan data juga didapatkan bahwa masih ada variabel lain yang ikut berpengaruh dan tidak diteliti kemudian belum dimasukkan tetapi diduga memiliki

pengaruh pada perubahan Kinerja sebesar 32.6% hal ini juga sesuai dengan apa yang

dikemukakan oleh Thoha (2013) dan hasil rangkuman penelitian yang dilakukan.



Sumber Rangkuman Hasil Analisis PASW

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data atau uraian yang dipaparkan pada analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur dengan nilai t hitung untuk variabel (X1) sebesar 3.382 (Prob.sig. = 0,002) yang berarti t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berpengaruh Signifikan. Kemudian koefisien determinasi sebesar 29,8% (persen) dari variasi perubahan pengaruh Lingkungan Kerja dapat menjelaskan kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur.
2. Berdasarkan hasil analisis Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur dengan nilai t

hitung untuk variabel (X2) sebesar 4.549 (Prob.sig. = 0,000) yang berarti t hitung > t table dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berpengaruh Signifikan. Kemudian koefisien determinasi sebesar 43,4% (persen) dari variasi perubahan pengaruh Komitmen dapat menjelaskan kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur.

3. Berdasarkan hasil analisis secara bersama – sama Lingkungan Kerja dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur dengan nilai F hitung sebesar 26.906 dan F signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ yaitu pada tingkat signifikansi 95% yang berarti sah. Dengan demikian maka H_0 ditolak, berarti koefisien regresi signifikan dan menerima asumsi linieritas. Kemudian pada uji t yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dan hasil estimasi

dapat kita lihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X1) sebesar 4.380 (Prob.sig. = 0,000) dan untuk variabel (X2) sebesar 5.483 (Prob.sig. = 0,000) yang berarti t hitung > t table dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berpengaruh Signifikan baik secara parsial maupun simultan. Kemudian koefisien determinasi sebesar 67,4% (persen) dari variasi perubahan pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen dapat menjelaskan Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Timur. Sedangkan 32.6% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

Dari hasil kesimpulan diatas maka penulis berpendapat bahwa masih diperlukan lagi penelitian lebih lanjut untuk mengetahui perkembangan dan faktor lain yang juga mempengaruhi.

5.2 Saran

Hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas dalam penelitian ini dapat diberikan saran penelitian sebagai berikut:

- a. Pada Variabel Lingkungan Kerja sebagai salah satu variabel juga yang membentuk Kinerja Pegawai memperbaiki cara pemberian hukuman yang diterima sesuai dengan kesalahan yang dibuat pegawai dengan cara tidak hanya membuat hukuman tetapi juga penghargaan.
- b. Pada Variabel Komitmen sebagai variabel dominan yang membentuk Kinerja Pegawai adalah memperbaiki sistem doktrinasi

pegawai akan penerimaanya akan keadaan organisasi dengan cara melakukan pendekatan persuasif agar pegawai lebih setia pada organisasi.

- c. Kemudian Variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah memperbaiki sistem kepegawaian agar dapat meredam konflik di dalam organisasi yang dapat menyebabkan pegawai jenuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2012, *Manajemen Penelitian*, Jakarta , Rineka Cipta.
- Miftah Thoha, 2013. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nimran Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Surabaya: CV. Citra Media.
- Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Robbins, Stephen P, 2015, *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International.
- Sekaran Uma. 2010, *Research Methods For Business*, New York :John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian Sondang P., 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Rineka Cipta. P:150,175
- Sugiono, 2010 *Metode Penelitian Pendidikan*, Penerbit Alfabeta, Bandung. P:212
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tulus Miftah 2015, *Kepemimpinan Dalam manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta,; CV Rajawali.