

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ratna Listiana Dewanti¹, Bahagia Tarigan², Rokhmat³, Lilis Endang Wijayanti⁴

¹Universitas Teknologi Yogyakarta, ratna.listiana@uty.ac.id

²Universitas Teknologi Yogyakarta, btarigan@uty.ac.id

³Universitas Teknologi Yogyakarta, rokhmat@uty.ac.id

⁴Universitas Teknologi Yogyakarta, lilis.endang@uty.ac.id

Presenting Author: fran.sayekti@uty.ac.id;

*Corresponding Author: lilis.endang@uty.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Obyek penelitian ini karyawan atau pegawai negeri sipil yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. Pemilihan obyek berdasarkan pada pengamatan secara singkat bahwa PNS di lingkungan Sekda Sleman selalu presensi tepat waktu. Namun dalam jam kerja, banyak PNS yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan tertib, misalnya sering ngobrol dan ngopi dalam jam kerja, sering mengajukan ijin dengan berbagai alasan. Apabila kinerja dan tunjangan kinerja berdasarkan pada presensi, maka kemungkinan besar hasilnya bias. Sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui factor yang mempengaruhi kinerja PNS di Sekda Sleman. Factor yang dianalisis terdiri dari variabel independent, yaitu komitmen organisasi, Lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada PNS di sekda kabupaten Sleman. Data yang diperoleh sebanyak 78 kuesioner. Sampel yang dipilih adalah karyawan yang berstatus sebagai pns dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun. Olah data menggunakan regresi linier berganda. Data yang diolah adalah data yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Pangaruh variabel independent terhadap variabel dependen bersifat simultan dan parsial.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi.

Abstract

The purpose of this study analyzed the factors that affect employee performance. The object of this research is employees or civil servants who work in the Regional Secretariat of Sleman Regency. The selection of objects is based on the brief observation that civil servants in the environment of Secretary Sleman always have a fixed presence of time. But in working hours, many civil servants who do not carry out work in an orderly manner, for example often chatting and chatting in working hours, often apply for permission for various reasons. If performance and performance allowances are based on presence, then most likely the results are biased. So that research is needed to find out the factors that affect the performance of civil servants in the Sleman Secretary. The factors analyzed consist of independent variables, namely organizational commitment, work environment and motivation. While the dependent variable is employee performance. The data was obtained by distributing questionnaires to civil servants in the Sleman district secretary. Data obtained as many as 78 questionnaires. The selected sample is employees who are civil servants and employees who have worked for more than 3 years. The data process uses multiple linear regressions. Processed data is data that has been tested for validity and reliability. Data analysis shows that Organizational Commitment, Work Environment and Motivation affect employee performance. The effect of independent variables against dependent variabel is simultaneous and partial.

Keywords: Employee Performance, Organizational Commitment, Work Environment, Motivation.

PENDAHULUAN

Masalah utama dalam mengelola sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu entitas dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011). Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kinerja karyawan tergantung pada banyak factor, misalnya Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi. Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa pegawai menyetujui segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2014).

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011).

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya karyawan yang berkualitas. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang manajer. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya (Mangkunegara, 2013). Motivasi karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap tempatnya bekerja, diantara gaji, jam kerja tuntutan atasan dan sebagainya.

Penelitian mengenai kinerja karyawan selalu menarik untuk dilakukan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan ketidakkonsisten hasil penelitian. Penelitian Pratama (2018), Basuki (2016 dan Djuremi (2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Mekta (2017), penelitian Hutagalung dan Triastuti (2019) menyatakannya bahwa komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan di suatu lokasi akan dipengaruhi oleh factor yang berbeda dengan kinerja karyawan di lokasi yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. Instansi ini adalah salah satu instansi di kabupaten Sleman yang memiliki masalah terkait kebiasaan dan perilaku karyawan. Karyawan di instansi ini merupakan pegawai negeri sipil. Dalam kesehariannya Sebagian besar karyawan terlihat tidak termotivasi dengan baik. Pekerjaan diselesaikan dengan asal, bahkan kadang terlambat. Lingkungan kerja di instansi terlihat kurang memadai, seperti pencahayaan

ruangan yang kurang dan ruangan masing-masing pegawai yang terkesan sempit. Berdasarkan hal tersebut peneliti menganalisis factor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan di instansi ini. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi merupakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila diketahui dengan pasti factor apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka pemerintah akan lebih mudah merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja juga merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Pengukuran kinerja yang menjadi perhatian penting pada organisasi bisnis juga mulai menjadi perhatian khusus pada organisasi sektor publik di dunia, termasuk di dalamnya organisasi pemerintah. Bahkan saat ini telah hadir beragam gagasan atau konsep tentang pengukuran kinerja salah satunya adalah konsep pengukuran kinerja yang muncul dari adanya konsep New Public Management (NPM). Konsep NPM ini ingin memasukkan unsur pengelolaan atau manajemen yang ada pada sektor swasta kepada sektor publik. Karena dalam pandangan orang-orang yang mengajukan gagasan ini, sektor swasta dianggap memiliki pengelolaan organisasi yang lebih baik daripada organisasi sektor publik. Menurut Hood (1991) (dalam Mahmudi, 2010), menjelaskan bahwa konsep NPM setidaknya mengandung tujuh komponen. Komponen-komponen tersebut terdiri dari (Pasolo MR dan Rusdi Akbar, 2011): Manajemen profesional di sektor publik; Adanya standar kinerja dan ukuran kinerja; Penekanan yang lebih besar terhadap pengendalian keluaran dan hasil; Pemecahan unit-unit kerja di sektor publik; Menciptakan persaingan di sektor publik; Pengadopsian gaya manajemen di sektor bisnis ke dalam sektor publik; Penekanan pada disiplin dan penghematan yang lebih besar dalam menggunakan sumber daya.

Terkait dengan pengukuran kinerja yang ada pada sektor publik, terdapat beberapa penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti belakangan ini. Salah satu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2012) tentang pengukuran kinerja yang mengambil objek penelitiannya pada pemerintahan daerah di seluruh Indonesia. Pada penelitian tersebut, meneliti kondisi pengukuran kinerja yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan dikaitkan dengan teori institusional. Selain NPM, pengukuran kinerja bisa dilakukan dengan Balancescorecard (BSC). Kinerja yang diukur dengan BSC menunjukkan kinerja dari aspek keuangan, pemasaran, proses bisnis internal serta pertumbuhan dan pertumbuhan. (Mulyadi, 2013). Pengukuran kinerja dengan Balance scorecard terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Hidayat (2011). Hasil penelitian Hidayat menunjukkan bahwa karyawan dapat dinilai berdasarkan pada aspek proses bisnis internal serta pembelajaran. Untuk aspek keuangan dan pemasaran, penilaian hanya dapat dilakukan terhadap entitas atau instansi.

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian sebelumnya dilakukan di beberapa lokasi yang berbeda, dan menguji variabel-variabel yang juga berbeda. Penelitian Hidayati (2019), penelitian Sayfudin (2017), penelitian Penelitian Pratama (2018), Basuki (2016 dan Djuremi (2016), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, kompetensi dan motivasi. Sedangkan penelitian Sedangkan penelitian Mekta (2017), penelitian Hutagalung dan Triastuti (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja. Penelitian mengenai kinerja karyawan selalu menarik karena setiap karyawan mempunyai tujuan yang berbeda dalam bekerja. Organisasi juga memiliki karakter yang berbeda dalam mengelola karyawan. Penelitian ini akan mengulangi penelitian sebelumnya terkait factor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2014). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015). Berdasarkan pengertian komitmen organisasi dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi-organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut (Robbins & Judge, 2015), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah Komitmen afektif (*affective commitment*): yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut; Komitmen normatif (*normative commitment*): yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis.

Umam (2012) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu: a. Karakteristik pribadi, b. Karakteristik pekerjaan, c. Pengalaman kerja d. Karakteristik struktural. Komitmen organisasi merupakan kemauan seorang karyawan untuk komit atau selalu menjalankan apa yang organisasi inginkan. Karyawan dengan komitmen tinggi, akan cenderung mempunyai kinerja yang juga tinggi. Penelitian Pratama (2018), Basuki (2016 dan Djuremi (2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan menurut (Afandi, 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja menunjukkan kondisi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, menyebabkan karyawan bekerja dengan nyaman dan memungkinkannya memberika kinerja yang lebih baik bagi organisasi. penelitian Hutagalung dan Triastuti (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya (Mangkunegara, 2013). Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Sutrisno (2013), menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari pegawai:

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang, antara lain: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan dan Keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang, antara lain: Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab serta Peraturan yang fleksibel.

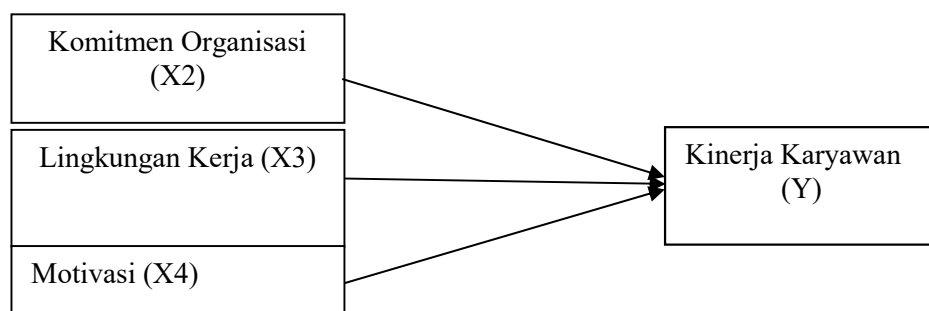
Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi/keadaan yang mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dalam pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang bekerja di suatu organisasi mempunyai motivasi tertentu. Motivasi utama biasanya terkait dengan motivasi finansial. Karywan bekerja karena dorongan kebutuhan finansil. Namun ada juga karyawan yang bekerja di organisasi karena dorongan dari pihak di luar dirinya, misalnya karena dorongan orangtua. Motivasi yang merupakan penggerak seseorang dalam bekerja, diperkirakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin baik kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Hutagalung dan Triastuti (2019), Kasmir (2016), Pratama (2018), Basuki (2016 dan Djuremi (2016) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa pegawai menyetujui segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.(Kreitner & Kinicki, 2014).

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011).

Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang manajer. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya (Mangkunegara, 2013). Sesuai dengan konsep yang telah diuraikan, maka terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja kerjanya. Dari uraian di atas, kerangka pemikiran dalam pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Atas dasar teori dan hasil penelitian sebelumnya dalam tugas akhir ini, sehingga hipotesis yang dikemukakan adalah:

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi-organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa pegawai menyetujui segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung suatu kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja

dengan nyaman dan maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Motivasi merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dalam pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang manajer yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan atau pegawai yang bekerja di kantor pemda Sleman DIY. Jumlah populasi diperkirakan sekitar 500-600 karyawan. Sampel diambil dengan purposive sampling, yaitu karyawan yang statusnya PNS dan bekerja di Sekretariat Pemda Sleman. Jumlah sampel diperkirakan 80 sd 100 orang. Diambil di Sekda dengan pertimbangan jumlah karyawan di Sekda lebih banyak dibandingkan dengan dinas lain di lingkungan pemda Sleman. Pengambilan sampel dilakukan di Sekda juga untuk memudahkan perolehan data, karena penelitian ini dikerjakan merupakan bagian dari Kerjasama dengan Sekda kab Sleman.

Data Penelitian dan Metode Perolehan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer adalah data yang berasal dari sumber data secara langsung. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan yang bersangkutan (Sugiyono, 2017). Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil langsung dari karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan membagikan kuesioner. Data tersebut diolah secara langsung dari responden melalui kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan.

Dalam penelitian ini, metode perolehan data yang digunakan yaitu menggunakan metode *survey* dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner ini didistribusikan secara langsung kepada responden yaitu karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 90 kuesioner. Jumlah kuesioner yang Kembali 84 kuesioner dan yang dapat diolah 75 kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja merupakan capaian kerja karyawan. Penelitian ini menanyakan kinerja dari sudut pandang karyawan. Pertanyaan mengenai kinerja menanyakan persepsi karyawan terhadap kinerjanya sendiri. Variabel kinerja ditanyakan dalam 11 butir pertanyaan. Pertanyaan tersebut mengacu pada kuesioner yang sudah digunakan oleh (Mekta, 2017).

Komitmen organisasi merupakan kesanggupan karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai pertaruhan organisasi. Penelitian ini menanyakan komitmen berdasarkan sudut pandang karyawan. Pertanyaan mengenai komitmen organisasi menanyakan persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi ditanyakan dalam 9 butir pertanyaan. Pertanyaan tersebut mengacu pada kuesioner yang sudah digunakan oleh (Pratama, 2018).

Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja karyawan. Penelitian ini menanyakan lingkungan kerja berdasarkan persepsi karyawan. Pertanyaan mengenai lingkungan kerja menanyakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Variabel lingkungan kerja ditanyakan dalam 5 butir pertanyaan. Pertanyaan tersebut mengacu pada kuesioner yang sudah digunakan oleh Sasandaru (2018).

Pertanyaan mengenai motivasi menanyakan persepsi karyawan terhadap motivasi. Variabel motivasi ditanyakan dalam 10 butir pertanyaan. Pertanyaan tersebut mengacu pada kuesioner yang sudah digunakan oleh (Gusli, 2016).

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji validitas menggunakan uji korelasi pearson. Jawaban responden dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi sama dengan atau lebih dari 0,5. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Sugiyono, 2017).

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik) (Sugiyono, 2017). Uji hipotesis menggunakan uji F uji t dan koefisien determinasi (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Responden Penelitian

Responden penelitian adalah PNS yang diminta untuk mengisi kuesioner penelitian. PNS yang diminta untuk mengisi kuesioner penelitian adalah PNS yang bekerja di Sekda kab. Sleman. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 90 kuesioner dan yang Kembali 84 kuesioner. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 75. Pengisi kuesioner seluruhnya berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Pendidikan Sebagian besar Sarjana S1, usia rata-rata 30 sampai dengan 55 tahun. Masa kerja antara 3 sd 20 tahun.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas diuji dengan menggunakan alat uji korelasi pearson (*pearson correlation*), dalam uji ini setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel X dan Y. Semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi diatas 0,5. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel reliabel, karena nilai cronbach alpha diatas 0,6.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil uji regresi linier berganda

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	2,009	0,048	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	2,872	0,005	Berpengaruh
Motivasi	12,454	0,000	Berpengaruh
Nilai F	33,814		
Sig	0,000		
R ²	0,710		

Hasil Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil t hitung untuk variabel sebesar 2,009 dan signifikansi 0,048. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil nilai sig $0,048 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,872 dan signifikansi 0,005. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil nilai sig $0,005 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan variabel motivasi didapatkan hasil t hitung sebesar 2,454 dan signifikansi 0,000, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai F sebesar 33,814 sig 0,000 yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel independent terhadap variabel dependen. Variabel Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Nilai R² yang diperoleh sebesar 0,710, artinya bahwa kontribusi variabel *independen* sengan variabel *dependen* sebesar 71%. Sedangkan sisanya yaitu 29% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

Analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil t hitung -2,009 dan signifikansi 0,048. Dalam penelitian ini terbukti adanya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian (Basuki, 2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan lebih terorganisir baik dengan adanya komitmen organisasi yang baik. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Mekta, 2017) yang menyatakan penelitiannya

mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikarenakan terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini dapat dinyatakan bahwa di Sekda kab. Sleman komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil ini juga menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil t hitung 2,872 dan signifikansi 0,005. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian Djuremi (2016) yang menyatakan penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dikemukakan oleh Suwondo & Sutanto (2015) lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pembahasan ini bertentangan dengan penelitian (Hutagalung & Triastuti, 2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka lingkungan kerja harus selalu diperbaiki agar karyawan nyaman bekerja dan meningkat kinerjanya. Hasil ini menerima hipotesis 2 yang diajukan, yaitu lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil t hitung 12,454 dan signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian Gusli (2016) yang menyatakan penelitiannya mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan menerapkan motivasi yang baik, yaitu suatu bentuk dorongan secara langsung kepada karyawan agar kebutuhannya tercapai, maka perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi tinggi. Penelitian yang sama dikemukakan oleh Hutagalung & Triastuti (2019) yang menyatakan penelitiannya mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini menandakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Sekda Sleman dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi. Hasil ini menerima hipotesis 3 yang diajukan yaitu motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil olah data, kesimpulan hasil penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi 0,048 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 yang diajukan dapat diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Sekda kab. Sleman.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini didukung dengan nilai signifikansi variabel komitmen lingkungan kerja yaitu 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 yang diajukan dinyatakan dapat diterima. Sehingga dapat

dinyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Sekda kab. Sleman. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hal ini didukung dengan nilai signifikansi variabel motivasi yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Sekda Kab. Sleman.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. Maka penulis memberikan saran agar menambahkan waktu yang lebih lama dalam pengumpulan data kuesioner, sehingga mendapatkan jumlah data yang maksimal. Penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan lokasi instansi yang berbeda dalam pengambilan data kuesioner.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, Vol.3, No.2, 2.
- Basuki, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Cahya, U. R. (2019). Analisis Pengaruh Relationship Bonds, Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Dan Komitmen. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 05, No. 01, 66.
- Djuremi, L. B. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.
- Edison, d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusli. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makasar Selatan. *Skripsi*, 96-97.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.
- Istiani, H. C. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53 (9), 1689-1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, E. d. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek, Vol.4, No.2*.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA. *Skripsi*, 140.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Posuma, C. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado Vol 1 No 4. *Jurnal EMBA*.
- Pratama, A. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Skripsi*, 134-135.
- Putro, D. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.51, No.2*, 189.
- Robbins, & J. (2013). *Organization Behavior, Fifteenth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasandaru, C. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, 102.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugerah. *Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana*.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suprayitno, N. W., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 44, No. 1*, 129.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No.2*, 137.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Utari. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri.
- Wakhid, G. A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *KINDAI, Vol.10, No.1*, 66-67