

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**Hasil Penelitian Tesis S-2  
Program Magister Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**SADIKIN  
2018.MM.2.2118**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PPS STIE NOBEL INDONESIA  
2021**

## PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



Oleh :

**SADIKIN**  
**2018.MM.2.2118**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada Tanggal 23 Maret 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**NOBEL  
INDONESIA**

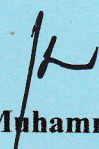
Menyetujui,

**Komisi Pembimbing**

*School Of Business*

Ketua,

Anggota

  
Dr. Muhammad Idris S.E., M.Si

  
Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP

Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

**HALAMAN IDENTITAS  
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS:**

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DAERAH  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Nama Mahasiswa : Sadikin  
NIM : 2018MM22118  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

**KOMISI PEMBIMBING :**

Ketua : Dr. Muhammad Idris S.E., M.Si  
Anggota : Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP

**TIM DOSEN PENGUJI:**

Dosen Penguji 1 : Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si  
Dosen Penguji 2 : Dr. Azlan Azhari S.E.,M.M.

Tanggal Ujian : 23 Maret 2021

SK Penguji Nomor : 170/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 31 Maret 2021

**Mahasiswa Ybs,**



**SADIKIN**  
**2018.MM.2.2118**

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “*Pengaruh Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar*”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setia hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Orang tua tercinta Bapak Arifin Ali dan Almarhumah Hj. Siti Hara, yang selalu berdoa, menyayangi dan memberikan dukungan hingga saat ini, demikian dengan istri tercinta Wahyuliani A Tammabela, dan anak-anakku, Muhammad Faqih Sadikin, Ahmad Azzam Sadikin, Rafif Dzaky Sadikin, dan Hisyam Abqary Sadikin sebagai penyemangat dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 31 Maret 2021

Penulis

## ABSTRAK

**Sadikin. 2021.** Pengaruh Human Capital, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Harlindah Harniati Arfan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh (1) secara parsial pengaruh Human Capital, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar (2) secara simultan pengaruh Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel penelitian ini ditentukan sebesar 40% x 132 populasi yang ada yaitu = 53 orang Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/ kuesioner dan disebar kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Human Capital, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara negatif sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Human Capital, dan Komitmen Organisasi belum memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sedangkan Lingkungan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar (2) secara simultan Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata kunci:** *Human Capital, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan kinerja*



## **ABSTRACT**

**Sadikin. 2021.** *The Effect of Human Capital, Work Environment, and Organizational Commitment on Employee Performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency, supervised by Muhammad Idris and Harlindah Harniati Arfan.*

*This study aims to examine and analyze the effect of (1) partially the effect of Human Capital, Work Environment, and Organizational Commitment on Employee Performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency (2) simultaneously the effect of Human Capital, Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency (3) the most dominant variable affecting employee performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency.*

*This study was conducted on the staff of the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency. The determination of the sample of this study was determined at 40% x 132 of the existing population, namely = 53 employees at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency. The data collection method used was a questionnaire and distributed to respondents. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study concluded that (1) partially Human Capital and Organizational Commitment had a negative effect, while the Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency. This means that Human Capital and Organizational Commitment have not contributed to improving employee performance while the Work Environment is able to improve Employee Performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency (2) simultaneously Human Capital, Work Environment and Organizational Commitment have a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency (3) partially shows that work environment variables have a dominant influence on the performance of employees at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency, this shows that the better the work environment will further improve the performance of the employees of the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency.*

**Keywords:** *Human Capital, Work Environment, Organizational Commitment and performance*





## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK .....	v
ABSTRAC.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	xii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	7
2.2. Human Capital .....	9
2.3. Lingkungan Kerja .....	15
2.4. Komitmen Terhadap Organisasi.....	25
2.5. Kinerja.....	31
<b>BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL</b>	
3.1. Kerangka Konseptual .....	44
3.2. Hipotesis.....	46
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	47
<b>BAB IV. METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Desain Penelitian .....	49
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
4.3. Populasi dan Sampel .....	49
4.4. Skala dan Pengukuran Data.....	50
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
4.6. Metode Pengumpulan Data .....	53
4.7. Teknik Analisis Data.....	53
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Karakteristik Responden .....	57
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	61

5.3. Uji Kualitas Data .....	70
5.4. Pengujian Hipotesis .....	75
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81

**BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN**

6.1. Simpulan .....	89
6.2. Saran .....	89

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
5.2. Responden Berdasarkan Usia .....	58
5.3. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	59
5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	61
5.5 Responden terhadap Human Capital .....	62
5.6 Responden terhadap Lingkungan Kerja .....	64
5.7 Responden terhadap Komitmen Organisasi .....	66
5.8 Responden terhadap Kinerja .....	68
5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Human Capital( $X_1$ ).....	70
5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	71
5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ).....	71
5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	72
5.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	72
5.14 Uji Multikolinearitas .....	74
5.15 Hasil Regresi Berganda .....	75
5.16 Hasil Uji F .....	77
5.17 Hasil Uji Parsial .....	78
5.18 Hasil Uji Beta.....	79
5.19 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	80

## DAFTAR GAMBAR

3.1. Kerangka Konsep Penelitian.....	46
5.1. Hasil Uji Normalitas .....	73
5.2. Hasil Uji Glejser.....	74

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN**

**LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN**

**LAMPIRAN 3: TABULASI DATA**

**LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA**

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

*1) UJI NORMALITAS*

*2) UJI HETEROKEDASTISITAS*

*3. UJI MULTIKOLINERITAS*

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi dewasa ini, organisasi berada dalam situasi di mana perubahan lingkungan yang cepat dan berlangsung tanpa jeda. Menghadapi situasi seperti ini dituntut Human Capital sumber daya manusia untuk mengantisipasi dan mengadopsi perubahan tersebut untuk kelangsungan hidup organisasi. Dalam kehidupan organisasi secara alamiah akan selalu menghadapi perubahan, baik disebabkan oleh pengaruh lingkungan maupun oleh kondisi internal berubah (organisasi berubah). Dalam daur hidup organisasi/perusahaan akan menghadapi beberapa masalah yang mendasar dan menuntut adanya pemecahan. Untuk menghadapi setiap persoalan yang kemungkinan muncul pada organisasi di perlukan Human Capital setiap pegawai yang pada organisasi tersebut.

Keberlanjutan organisasi membutuhkan pengetahuan dan strategi yang baik melalui pendekatan manajemen modal manusia atau *Human Capital Management*.

Faktor penting yang harus di perhatikan oleh pegawai yang efektif, mutlak dibutuhkan *intellectual capital*. Istilah *Intellectual Capital* memiliki arti lebih dari sekedar kecerdasan (*intellect*) yang dimiliki oleh organisasi, dimana *Intellectual Capital* merupakan sebuah proses ideologis untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Bontis dalam Ivan Giovanni Hermanus dan Evelyn, 2013). *Intellectual Capital* (modal intelektual) adalah proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan (Williams dalam

Damar Asih Dwi Rachmawati, 2019). Sifat dari *Intellectual Capital* tidak sama dengan aset yang dikenal pada umumnya karena sifat dari *Intellectual Capital* adalah tidak berwujud (Marr dan Schiuma dalam Cecilya Gunawan dan Yuliawati Tan, 2010).

*Intellectual capital* memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan *competitive advantage* (keunggulan kompetitif). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangible assest* tersebut adalah *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi. Munculnya “*new economy*”, yang secara prinsip didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan, juga telah memicu tumbuhnya minat dalam *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* (Petty dan Guthrie, 2008; Bontis, 2008). Salah satu area yang menarik perhatian baik akademisi maupun praktisi adalah yang terkait dengan kegunaan *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* sebagai salah satu *instrument* untuk menentukan nilai organisasi. Hal ini telah menjadi isu yang berkepanjangan, dimana beberapa penulis menyatakan bahwa manajemen dan sistem pelaporan yang telah mapan selama ini secara berkelanjutan kehilangan relevansinya karena tidak mampu menyajikan informasi yang esensial bagi eksekutif untuk mengelola proses yang berbasis pengetahuan (*knowledge-based processes*) dan *intangible resources* (Bornemann dan Leitner, 2002).

Human capital adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup

aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Hal terpenting yang harus diperhatikan dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah masalah komitmen. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi



anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Human Capital, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar ?
2. Apakah Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar ?
3. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Divianto, (2010), penelitian dengan judul **Pengaruh Faktor-Faktor *Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang)***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intellectual capital: human capital, modal pelanggan dan modal struktural terhadap kinerja usaha sebagai uji teori dan model Bontis et. Al. (non moneter), dengan perusahaan swasta yang disurvei di kota Palembang. Pentingnya modal intelektual saat ini mengingat perusahaan telah mulai mempertimbangkan modal intelektual untuk membedakan aset-aset perusahaan yang tidak berwujud dan terlahir di mana aset tidak hanya diperoleh dengan mengeluarkan sejumlah uang tetapi juga dapat digunakan dan menghasilkan keuntungan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pemilik perusahaan swasta yaitu sektor jasa, dan jasa perdagangan, perdagangan, dan manufaktur. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, ada 2 variabel yang memberikan kontribusi signifikan dan positif terhadap variabel human capital dan modal pelanggan,

variabel modal struktural sedangkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha perusahaan swasta di Kota Palembang.

2. Hamsina (2011), dengan judul tesis “Pengaruh Faktor Human Capital terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Human Capital, yaitu intelektual capital, organisasional capital dan sosial capital berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap peningkatan Kinerja pegawai.
3. Suhartina, 2012, “Analisis Human Capital dan motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja “Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan keseluruhan faktor-faktor yang terdiri dari Human Capital dan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Asniwati (2012) dengan judul tesis” Pengaruh Faktor Human Capital, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Human Capital, pengalaman kerja, keterampilan dan insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Abdul Hamid (Juni, 2012), dengan judul tesis “Analisis Human Capital terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan Human Capital yang terdiri dari keterampilan, pengalaman kerja, pendidikan dan pemberian insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

6. Penelitian dikemukakan Aswandi (2013) dengan judul Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Human Capital mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah variabel intelektual Capital .

## **2.2 Human Capital (modal manusia)**

*Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. *Human capital* akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Modal Manusia atau *Human Capital* adalah unsur yang paling penting dari *Intellectual Capital*, karena merupakan daya saing bagi perusahaan (Christa, 2013). *Human Capital* menjadi sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya ini merupakan sumber daya yang utama dalam proses produksi perusahaan, dimana *Human Capital* dapat mendukung terciptanya modal struktural (*structural capital*) dan modal hubungan (*relational capital*) yang menjadi inti dari kekayaan intelektual (Suhendah, 2012). *Human Capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

*Human Capital* meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis dkk dalam Suhendah, 2012).

Pengetahuan tersebut berasal dari indikator-indikator *human capital* seperti: *personality, skill, experience, commitment, dan education* (Divianto, 2010).

*Human capital* adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Secara operasional didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala., 2006). Karenanya, *human capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan.

*Human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai *stakeholder* internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal (Usup R. C., 2011).

### **2.2.1 *Structural Capital* atau *Organizational Capital* (modal organisasi)**

*Structural Capital* merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. *Structural Capital* adalah sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimum, meliputi kemampuan organisasi menjangkau pasar, *hardware, software, database, struktur*

organisasi, *patent*, *trademark*, dan segala kemampuan organisasi untuk mendukung produktivitas karyawan (Bontis dalam Suhendah, 2012).

*Structural Capital* sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan *human capital* melalui sebuah proses transformasi pengetahuan-pengetahuan nilai (*value creation*) yang memiliki kemampuan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja individual karyawan sehingga mampu mencapai kinerja efektif, dengan asumsi bahwa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan mendukung (Christa, 2013). Apabila seseorang memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, namun organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk maka modal intelektual yang dimiliki secara keseluruhan tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal, sedangkan sebuah organisasi dengan modal struktural yang kuat akan memiliki budaya yang mendukung dan memungkinkan individu untuk mencoba banyak hal, juga untuk gagal, belajar dan untuk mencobanya lagi (Bontis dalam Hariyanto dan Hermawan, 2015).

Adapun indikator-indikator *structural capital* yang terdiri dari: *management processes*, *information-technology system*, *organization routines*, *corporate procedure*, dan *corporate culture* (IFAC dan CIMA dalam Hariyanto dan Hermawan, 2015).

*Structural capital* adalah bagian penting lainnya dari komponen utama modal intelektual (*IC*), karena memberi kemungkinan kepada *human capital* (SDM strategik) untuk lebih produktif, lebih inovatif dan lebih cerdas dalam mengkreasikan nilai sebagai kompetensi inti bagi organisasi atau perusahaan.



Secara operasional *structural capital* didefinisikan sebagai kemampuan sumber daya internal (fisik) yang dimiliki organisasi, memfasilitasi aktivitas prostransformasi pengetahuan individual karyawan dalam proses penciptaan nilai.

*Structural capital* sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan *human capital* (SDM strategik) melalui sebuah proses transformasi pengetahuan-penciptaan nilai (*value creation*), memiliki kemampuan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja individual karyawan (SDMS) sehingga mampu mencapai kinerja efektif, dengan asumsi bahwa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan mendukung (Usup R. C., 2011).

### **2.2.2 Relational Capital**

*Relational Capital* merupakan hubungan yang harmonis atau *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar (Pardede dalam Arifah dan Medyawati, 2011).

Selain itu, *Relational Capital* juga diartikan sebagai pengetahuan yang dikumpulkan oleh perusahaan sebagai hasil dari pertukaran pengetahuan dengan pihak ketiga dan potensi akumulasi pengetahuan masa depan sebagai hasil dari pertukaran tersebut (Pablos dalam Ramanda dan Muchtar, 2014).

Elemen ini merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Relational Capital* merupakan hubungan yang harmonis /

*association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya. *Relational Capital* dapat muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut. Edvinsson seperti yang dikutip oleh (Brinker, 2000; Sawarjuno dan Kadir, 2003) menyarankan pengukuran beberapa hal berikut ini yang terdapat dalam modal pelanggan, yaitu:

- a. *Customer Profile*
- b. *Customer Duration*
- c. *Customer Role*
- d. *Customer Support*
- e. *Customer Success*

Tema utama dari *Relational Capital* adalah tingkat saling percaya, rasa hormat dan persahabatan yang timbul dari interaksi yang erat antara mitra internal dan eksternal (Kale et al dalam Ramanda dan Muchtar, 2014). Indikator-indikator *relational capital* terdiri dari: *stakeholders relation, corporate reputation, distribution channel, environmental activities, dan social networks* (Marr dan CIMA dalam Hariyanto dan Hermawan, 2015).

### 2.2.3 Pengukuran *Intellectual Capital*

Metode pengukuran *intellectual capital* dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu pengukuran *non monetary* dan pengukuran *monetary* (Tan, 2007 dalam Ulum, 2009). Menurut *Comissioner Wallman* disebutkan bahwa ada tiga metode yang dapat digunakan dalam bidang akuntansi guna mengukur dan melaporkan *intellectual capital* perusahaan (Suwarjuwono, 2003).

(Abdolmohammadi, 1999; Ulum, 2009) menjelaskan ketiga metode ini dibagi ke dalam dua kelompok pengukuran yaitu metode pengukuran secara langsung (*direct intellectual capital methods*) dan tidak langsung (*indirect methods*). Penjelasannya sebagai berikut :

1. *Indirect methods*. Metode ini menggunakan laporan keuangan. Metode-metode yang termasuk dalam kelompok ini adalah :
  - a. Metode yang menggunakan konsep *Return On Asset (ROA)*. Metode ini menghitung kelebihan return dari *tangible assets* milik perusahaan dan menganggapnya sebagai *intangible assets* untuk dihitung sebagai *intellectual capital*
  - b. Metode *Market Capitalization Method (MCM)* yang memerlukan penyesuaian atas inflasi dan *replecement cost*. Metode ini melaporkan kelebihan kapitalisasi pasar perusahaan atas *stockholders equity* sebagai nilai *intellectual capital*.
2. *Direct Intellectual Capital (DIC) methods*. Metode ini langsung menuju ke komponen *intellectual capital*. Contohnya, (Brooking, 1996) mengklasifikasikan *intellectual capital* menjadi empat kategori :
  - a. *Market assets* (misalnya merk, loyalitas konsumen)
  - b. *Intellectual property assets* (misalnya paten, rahasia dagang)
  - c. *Human-centered assets* (misalnya pendidikan, penguasaan pekerjaan)
  - d. *Infrastructure assets* (misalnya filosofi manajemen, budaya perusahaan)

### **2.3. Lingkungan Kerja**

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Alex S Nitisemito (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

### 2.3.1 Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

Penjelasan dari pembagian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan

tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Alex S Nitisemo (2013). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentono (2015) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2015) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja yang :

1. Tidak terdapat konflik antar pegawai
2. Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5. Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

1. Para pegawai betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
2. Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
4. Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi bawahan.
5. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada pegawai secara baik dan benar.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.



Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

## 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

## 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah

untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### 6. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

#### 7. Tata Warna di Tempat Kerja

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

#### 8. Dekorasi di Tempat Kerja

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

## 9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **2.3.3 Arti penting lingkungan kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

#### **2.4. Komitmen Terhadap Organisasi**

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/ perusahaan, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam artikel pendek ini.

Porter (Mowday, dkk, 2013:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Richard M. Steers (1985 : 50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

### 2.4.1. Jenis komitmen

Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 2 bagian:

#### 1. Jenis Komitmen menurut Allen & Meyer

Allen dan Meyer (dalam Dunham, dkk 2013: 370 ) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : *afektif*, *normatif* dan *continuance*.

Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

1. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
2. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen *afektif* tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normatif* yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan



memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

## 2. Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara

organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah:

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

#### **2.4.2 Menumbuhkan Komitmen**

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya

##### **1. Identifikasi**

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan

organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 2013 : 113).

## 2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 2014 :79). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

## 2.5. Kinerja

### 2.5.1. Pengertian Kinerja

Menurut Dessler (1992:24) kinerja merupakan Kinerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Sedangkan menurut Winardi (1992:46) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian dari institusi berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Ranupandoyo dan Husnan (2013:52), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Menurut Mangkunegoro (2013:22), pengertian kinerja dimulai dari kata *job performance* atau *actual job*. Pengertian lain dari Gomes dalam Kohli (1999:23), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sikula dalam Rambat Lupiyoadi (2012:37) mendefinisikan kinerja sebagai suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu

maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Jackson dalam As'ad, 2013:78).

Kinerja atau Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Suprihanto dalam As'ad, 2013:33).

Menurut Dessler (2013:61), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada personil dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut Dessler (2013:69), menyatakan bahwa penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh personil dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada personil, intensif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu

pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi berpengaruh terhadap kinerjanya.

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dapat pula disebut sebagai organisasi yang mempunyai kinerja yang baik.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015 : 67).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2013). Lebih lanjut dikemukakan, jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) karena salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral atau etika.

Adapun yang menjadi alat ukur capaian kinerja organisasi adalah seberapa besar tujuan dan sasaran organisasi mampu menciptakan strategi guna mencapai visi dan misi organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2013:214).

Mathis dan Jackson (2014), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain, bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 2014).

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap pegawai (Mathis dan Jackson, 2014).

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan setiap organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 2014 : 159-160).

Hal yang sama dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2013), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) serta sikap kooperatif.



### **2.5.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi, maka hal yang terpenting perlu dipahami, di antaranya adalah faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat - sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson and Ivancevich : 2013), lebih lanjut dikemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor - faktor : (1) harapan mengenai imbalan; (2) dorongan; (3) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (4) persepsi terhadap tugas; (5) imbalan internal dan eksternal; (6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2013 :14), dikemukakan bahwa kinerja { performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri atas :
  - 1) Kemampuan dan keahlian
  - 2) Latar belakang
  - 3) Demografi
2. Faktor psikologi yang terdiri atas :
  - 1) Persepsi

- 2) Attitude
  - 3) Personality
  - 4) Pembelajaran
  - 5) Motivasi
3. Faktor psikologi yang terdiri atas :
- 1) Sumber daya
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Penghargaan
  - 4) Struktur
  - 5) Job design

Menurut A. Dale Tittle (dalam Mangkunegara, 2013 : 15), faktor - faktor kinerja terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (dispositional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik, disebabkan kemampuan tinggi dan seseorang itu riya pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2015 : 67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam

Mangkunegara, 2015 : 67 ) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Lebih lanjut dikemukakan bahwa secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologi (siap secara mental, fisik tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kinerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Hasibuan (2013: 160) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja ini, adalah

gabungan dari faktor- faktor penting, yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik, maka prestasi kerja akan semakin tinggi. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut:

$$\text{Prestasi} = f (\text{kecakapan, usaha, kesempatan})$$

Kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemantapan semua sumber daya (6 M) dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Usaha (*effort*) adalah kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan, dan imbalan.

Kesempatan (*Opportunity*) adalah wewenang yang dimiliki individu pegawai dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

### 2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila personil mempunyai semangat kerja yang tinggi, meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai prestasi yang optimal. Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan yang dikenal dengan teori harapan. Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu juga orang yang kemampuan yang tinggi mempunyai motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seseorang mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah pula.

Dalam meningkatkan kinerja perlu memberikan motivasi dan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya yaitu sebagai pegawai, sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang lebih tinggi diperoleh melalui aktivitas yang memuaskan. Lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukannya, (Piercy, N, Ct al, 2013:47) menyatakan bahwa persentase kerja yang meliputi kemampuan untuk mendengar dan memahami keinginan masyarakat, meyakinkan bahwa mereka memahami keinginan masyarakat, presentasi yang sangat jelas serta bekerja keras dalam memberikan signifikan yang cukup tinggi dalam mendukung kemampuan personil. Demikian pula pada tingkat pengetahuan teknis personil mengenai tugas dan kewajibannya, juga memberikan tingkat signifikansi yang cukup tinggi dalam kemampuan melaksanakan pekerjaan.

Menurut Basu Swasta (2013:87), berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mengemban tugas-tugasnya. Personil yang mampu meyakinkan masyarakat serta mampu menjalin kerjasama yang baik dengan semua orang yang terkait dengan tugasnya akan mampu menghasilkan kinerja yang baik yang bermanfaat bagi keberlangsungan institusi. Kinerja personil dapat dibentuk melalui pelatihan-pelatihan, training, magang dan pendidikan sejenis sehingga personil mengetahui bagaimana teknik-teknik bekerja yang baik serta mampu menganalisis keadaan yang dihadapinya.

## 2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hal penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut diperlukan apabila suatu saat masyarakat atau pimpinan menanyakan terhadap hasil kerja atau pekerjaan yang dilakukan, personil mampu memberikan keterangan secara benar dan meyakinkan sehingga masyarakat menjadi semakin yakin. Pengetahuan haruslah bersifat menyeluruh, artinya penguasaan itu dapat meliputi tugas, kewajiban dan bagaimana memecahkan suatu permasalahan.

## 3. Sikap Karyawan

Sikap sebenarnya berkaitan dengan kemampuan. Namun, sikap disini lebih terfokus pada aktualisasi karyawan. Belum tentu seorang karyawan dengan kemampuan dan pengetahuan yang tinggi mampu melayani dengan sikap yang baik dan meyakinkan masyarakat. Atau dapat juga seorang karyawan dengan pengetahuan yang biasa justru mampu menganalisis sikap dengan baik. Sikap itu sendiri berhubungan dengan kepribadian dan ego seseorang. Dalam hubungan dengan orang lain sikap ini sangat penting, terutama saat berhadapan dengan masyarakat atau khalayak ramai. Karyawan yang memiliki sikap yang baik merupakan nilai tersendiri bagi masyarakat atau pimpinannya.

Sedangkan As'ad (2013:49) menyatakan ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

### 1. Variabel individu, yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keterampilan, baik mental atau fisik termasuk di dalamnya tingkat kedisiplinan

- 2) Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, penggajian, tingkat pendidikan dan pengalaman yang pernah diperoleh
  - 3) Demografis seperti umur, asal usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
- 1) Sumberdaya di perusahaan
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Imbalan/gaji
  - 4) Budaya organisasi
  - 5) Desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, yang meliputi:
- 1) Persepsi
  - 2) Sikap
  - 3) Kepribadian
  - 4) Belajar
  - 5) Motivasi

Untuk mengetahui kinerja seorang karyawan baik atau tidak diperlukan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan target yang akan diperoleh dengan hasil yang dicapai. Penilaian kinerja menurut Handoko (1998:21) dapat dilakukan dengan beberapa metode sebagai berikut:

1. *Rating scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat nilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
2. *Checklist*, yang dimaksudkan *dengan* metode ini adalah untuk mengurangi

beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan.

3. *Metode* peristiwa kritis, penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
4. *Metode penyajian* lapangan. Seseorang ahli dalam suatu departemen membantu para penyelia dalam penilaian karyawan.
5. Tes dan observasi Kinerja.
6. *Method ranking*, penilai membandingkan karyawan satu dengan karyawan lain, mana diantara mereka yang terbaik akan mendapatkan urutan dari paling baik sampai terjelek.

Penilaian terhadap kinerja sebagaimana tersebut di atas memiliki manfaat sebagai berikut: (Hani Handoko, 1999:34)

- a. Perbaikan Kinerja atau kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi yang diberikan
- c. Keputusan-keputusan untuk penempatan dan promosi
- d. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Mendeteksi penyimpangan proses staffing.
- g. Melihat ketidakakuratan informasional
- h. Mendeteksi kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan
- i. Menjamin kesempatan kerja yang adil



## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Human Capital merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka Human Capital, pelatihan dan kepemimpinan sebagai bagian integral. Seperti telah dimaklumi, program pelatihan dapat dilakukan pada dua kepentingan utama peningkatan keahlian atau keterampilan melaksanakan tugas sekarang atau mempersiapkan seseorang untuk penugasan baru dimasa yang akan datang.

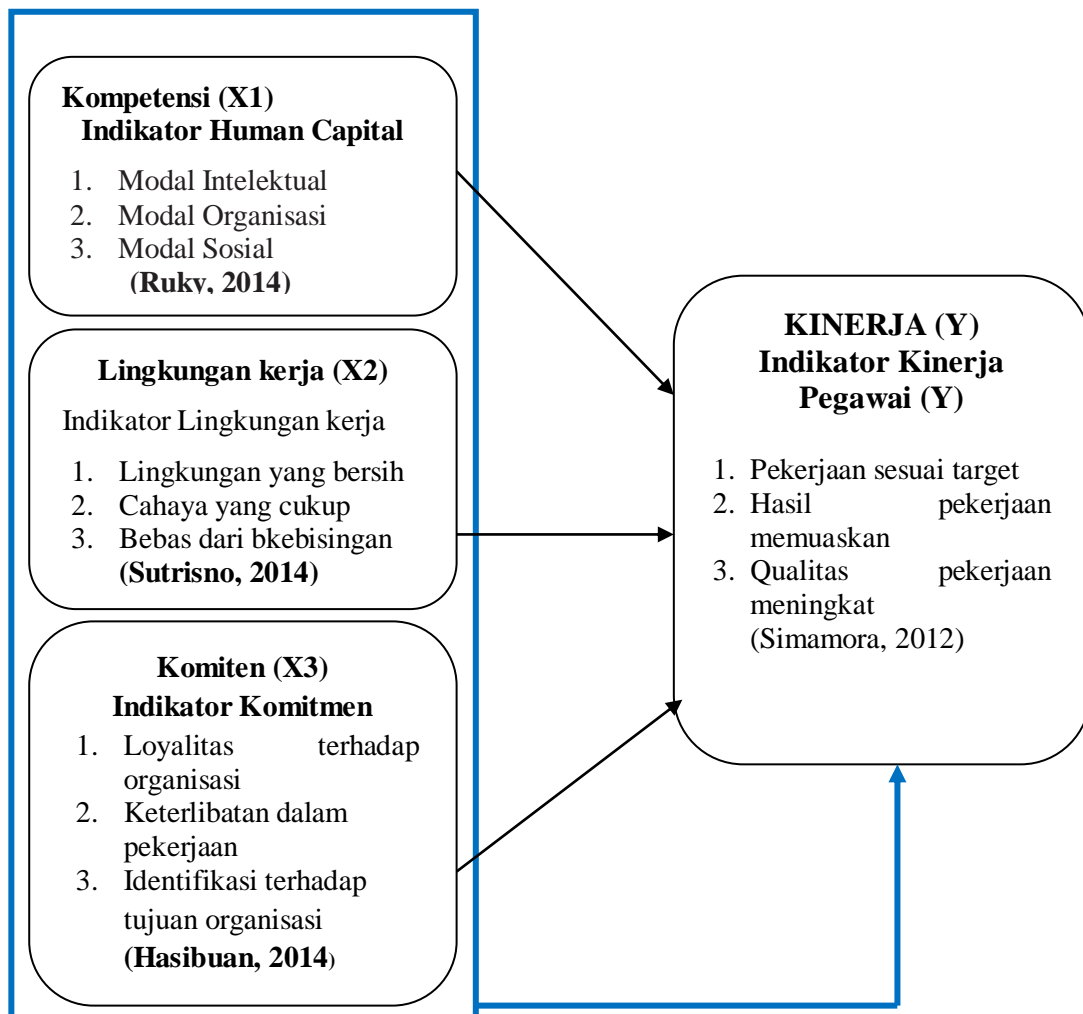
Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar

terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah masalah komitmen. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu: Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

**Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian**



### 3.2 Hipotesis

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

2. Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Human Capital merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Human Capital (X1), lingkungan kerja (X2) dan Komitmen (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja yang diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Human Capital adalah kemampuan dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel Human Capital diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu modal intelektual, modal organisasi dan modal sosial.
2. Lingkungan kerja didefinisikan kondisi atau suasana kerja yang nyaman dimana pegawai beraktivitas dan mengerjakan tugas-tugasnya. Indikator lingkungan kerja diukur dengan tiga indikator yaitu lingkungan yang bersih, cahaya yang cukup dan bebas dari kebisingan.
3. Komitmen adalah loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi.. komitmen diukur dengan tiga indikator antara lain : loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap tujuan organisasi.

4. Kinerja pegawai, yaitu prestasi pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tupoksinya. Variabel kinerja pegawai diukur dengan tiga Indikator yaitu: Pekerjaan sesuai target, hasil pekerjaan memuaskan dan kualitas pekerjaan meningkat.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Desain dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh diantara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian direncanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Februari 2021.

#### **4.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 132 orang pegawai.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar 40% x 132 populasi = 53 orang

#### **4.4 Skala dan Pengukuran Data**

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2014). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Cooper & Seindler, 2015).

#### **4.5 Pengujian Instrumen Penelitian**

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian

instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahi; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Sehindler.,2015). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhiya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.



#### 4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan diukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha=0,05$ . Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi  $\leq$  dari 95% atau  $\alpha = 0,05$  (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai  $r \geq 0.30$  (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

#### 4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

#### 4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara (*interview*) langsung dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh informasi yang mendalam dari variabel-variabel penelitian dari responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 4.7 Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Human Capital, lingkungan kerja

dan komitmen terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Human Capital

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

X<sub>3</sub> = Komitmen

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Human Capital (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan komitmen (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Human Capital (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan komitmen (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

#### 1. Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H<sub>0</sub> berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan degree of freedom  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar  $5\%$  dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2015)

## 2. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan degree of freedom  $(k)$  dan  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

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

Dimana:

$R^2$  = R Square

$n$  = Banyaknya Data

$k$  = Banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar  $5\%$  dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2015)

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandaryang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 53 orang. Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja di Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

##### 5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan Human Capital kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal mungkin terjadi adalah kemauan dan Human Capital kerja pegawai perempuan lebih tinggi dari pada pegawai laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 25 (47,2 persen,) laki-laki dan 28 (52,8%) perempuan untuk lebih jelpegawainya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - laki	25	47.2	47.2	47.2
Perempuan	28	52.8	52.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa responden perempuan dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai karena responden perempuan bisa lebih teliti, komitmen Organisasi dan bertanggung jawab dalam memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian.

### 5.1.2 Usia

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap Kinerja yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	1	1.9	1.9	1.9
	30 - 40 Tahun	26	49.1	49.1	50.9
	42 - 50 Tahun	20	37.7	37.7	88.7
	> 50 Tahun	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2021*

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden, lebih kecil 30 tahun, (1.9%) responden yang berusia antara 30–40 tahun 26 (49.1%). responden yang berusia antara 42-50 tahun 20 (37,7%). responden yang berusia diatas 50 tahun 6 (11.3%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia diatas 30 tahun atau masih dalam kategori usia produktif.

Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar sangat di butuhkan usia yang masih muda karena lebih banyak berada di lapangan yang membutuhkan kemampuan fisik yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	13.2	13.2	13.2
	D3	1	1.9	1.9	15.1
	S1	32	60.4	60.4	75.5
	S2	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021*



Pada Tabel 3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden pegawai Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa 7 orang (13,2 %) adalah lulusan SMA, Diploma tiga ada 1 orang (1.9) 32 (60,4%) lulusan Sarjana (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 13 orang (24,5%). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu pegawai Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar memberikan gambaran bahwa pendidikan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar sangat mendukung dalam meningkatkan Kinerja. Adanya pegawai dengan lulusan strata dua yang cukup banyak sangat menguntungkan organisasi, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi pegawai tersebut umumnya memiliki kematangan intelektual, emosional dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **5.1.4 Masa kerja**

Masa kerja personil dapat dipengaruhi oleh waktu selama bekerja. Dengan asumsi bahwa semakin lama bekerja seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masa kerja adalah suatu indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja pegawai Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik.. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		<b>Masa Kerja</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	16	30.2	30.2	30.2
	10 - 20 Tahun	34	64.2	64.2	94.3
	> 20 Tahun	3	5.7	5.7	100.0
Total		53	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021*

Pada Tabel 5.4 di atas, tentang masa kerja responden Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa 1-10 tahun ada 16 orang pegawai (30,2 %), 11-20 tahun sebanyak 34 (64,2%), pegawai di atas 20 tahun, sebanyak 3 orang (11,1%), Dengan demikian prosentasi responden terbesar berada pada masa kerja 11-20 tahun Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

## **5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **5.2.1 Human Capital**

Deskripsi Human Capital didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke pertanyaan tentang Human Capital dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5.5 Deskripsi Responden Terhadap Human Capital

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	8	15.1	15.1	15.1
S	40	75.5	75.5	90.6
SS	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	7.5	7.5	7.5
RR	1	1.9	1.9	9.4
S	38	71.7	71.7	81.1
SS	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	7	13.2	13.2	13.2
S	43	81.1	81.1	94.3
SS	3	5.7	5.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	3	5.7	5.7	5.7
S	42	79.2	79.2	84.9
SS	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
RR	3	5.7	5.7	7.5
S	37	69.8	69.8	77.4
SS	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Human Capital dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan

“Pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan pendidikan (X1.1)”, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 90,6 persen. pernyataan “Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja (X1.4)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 81,1 persen. Pernyataan “Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan keterampilanya (X1.6)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 94,3 persen. Pernyataan “Saya memiliki pengalaman terhadap pekerjaan saya (X1.7)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 84,9 persen. Pernyataan “Pengalaman membantu saya dalam memberikan kelancaran terhadap tugas di kantor (X1.8)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 77,4 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Human Capital yang terdiri dari pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Human Capital umumnya berkategori tinggi.

### **5.2.2 Lingkungan Kerja**

Deskripsi Lingkungan Kerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6 Deskripsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	11.3	11.3	11.3
	S	26	49.1	49.1	60.4
	SS	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.7	5.7	5.7
	RR	10	18.9	18.9	24.5
	S	26	49.1	49.1	73.6
	SS	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	RR	8	15.1	15.1	17.0
	S	29	54.7	54.7	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	9.4	9.4	9.4
	S	36	67.9	67.9	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	5.7	5.7	5.7
	S	41	77.4	77.4	83.0
	SS	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	15.1	15.1	15.1
	S	34	64.2	64.2	79.2
	SS	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	9.4	9.4	9.4
	S	33	62.3	62.3	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	RR	9	17.0	17.0	20.8
	S	21	39.6	39.6	60.4
	SS	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Lingkungan Kerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan “Atasan saya menyadari bahwa kebersihan mampu meningkatkan kinerja pegawai (X2.1)”, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 69,0 persen. Pernyataan “Saya menyadari bahwa lingkungan yang bersih memberikan motivasi dalam bekerja dengan baik (X2.2)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 73,0 persen. Pernyataan “Sirkulasi udara di tempat kerja sangat baik (X2.4)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 71,7 persen. Pernyataan “Sirkulasi udara membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (X2.5)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 77,4 persen. Pernyataan “Pimpinan menyadari pentingnya sirkulasi udara yang baik (X2.6)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 83,0 persen. Pernyataan “Saya memiliki penatan ruangan yang baik di tempat kerja (X2.7)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 79,2 persen. Pernyataan “Pimpinan memperhatikan penataan ruangan di kantor (X2.8)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 71,7 persen. Pernyataan “Saya menyadari ruangan yang baik membantu saya dalam bekerja (X2.9)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 88,4 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Lingkungan Kerja yang terdiri dari pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item umumnya berkategori tinggi.

### 5.2.3 Komitmen Organisasi

Deskripsi Komitmen Organisasi didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Komitmen Organisasi dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7 Deskripsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi

<b>X3.1</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	5	9.4	9.4	9.4
S	21	39.6	39.6	49.1
SS	27	50.9	50.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

<b>X3.3</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.8	3.8	3.8
RR	2	3.8	3.8	7.5
S	37	69.8	69.8	77.4
SS	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

<b>X3.4</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	5	9.4	9.4	9.4
S	33	62.3	62.3	71.7
SS	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

<b>X3.5</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	7.5	7.5	7.5
S	37	69.8	69.8	77.4
SS	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

<b>X3.6</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	7.5	7.5	7.5
S	37	69.8	69.8	77.4
SS	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

<b>X3.7</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.9	1.9	1.9
RR	6	11.3	11.3	13.2
S	33	62.3	62.3	75.5
SS	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

<b>X3.8</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	6	11.3	11.3	11.3
S	26	49.1	49.1	60.4
SS	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

<b>X3.9</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5.7	5.7	5.7
RR	4	7.5	7.5	13.2
S	21	39.6	39.6	52.8
SS	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Lingkungan Kerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan “Saya memiliki sikap yang jelas terhadap pekerjaan (X3.1)”, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 49,1 persen. Pernyataan “Saya memiliki loyalitas terhadap atasan (X3.3)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 77,4 persen. Pernyataan “Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan (X3.4)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 71,7 persen. Pernyataan “Saya dilibatkan terhadap kegiatan-kegiatan kantor (X3.5)”, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 77,4 persen. pernyataan “Atasan saya menyadari pentingnya keterlibatan pegawai dalam setiap aktivitas kerja (X3.6)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 77,4 persen. pernyataan “Saya memahami bahwa organisasi mempercayai saya dalam bekerja (X3.7)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 75,5 persen. pernyataan “Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan (X3.8)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 60,4 persen. Pernyataan “Rekan kerja mempercayai saya dalam bekerja (X3.9)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 52,0 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Komitmen Organisasi menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Komitmen Organisasi umumnya berkategori tinggi.



### 5.2.4 Kinerja

Deskripsi Kinerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8 Deskripsi Responden Terhadap Kinerja

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	13.2	13.2	13.2
	S	30	56.6	56.6	69.8
	SS	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	18.9	18.9	18.9
	S	27	50.9	50.9	69.8
	SS	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.9	1.9	1.9
	S	33	62.3	62.3	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	RR	8	15.1	15.1	17.0
	S	35	66.0	66.0	83.0
	SS	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	13.2	13.2	13.2
	S	41	77.4	77.4	90.6
	SS	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	7.5	7.5	7.5
	S	40	75.5	75.5	83.0
	SS	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	9.4	9.4	9.4
	S	36	67.9	67.9	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	11.3	11.3	11.3
	S	27	50.9	50.9	62.3
	SS	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	RR	7	13.2	13.2	17.0
	S	22	41.5	41.5	58.5
	SS	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kinerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan “Saya bekerja dengan melampaui target yang di tetapkan (Y.1)” mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 69,9 persen. pernyataan “Saya meyakini bahwa pekerjaan sesuai dengan target apabila di kerjakan dengan sistematis (Y.2)”, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 69,8 persen. Pernyataan “Saya memperhatikan pekerjaan dengan standar kerja yang ada (Y3)”. mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 64,2 persen. Pernyataan “Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan (Y4)”. mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 83,0 persen. Pernyataan “Pekerjaan yang di berikan saya kerjakan dengan baik (Y5)”. mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 90,6 persen. Pernyataan “Saya meyakini bahwa banyak pekerjaan berdampak pada penambahan kompensasi dari organisasi (Y6)”. mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 83,0 persen. Pernyataan “Saya bekerja dengan kualitas yang tinggi (Y7)”. mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 77,4 persen. Pernyataan “Saya meyakini bahwa kualitas pekerjaan mampu meningkatkan kinerja (Y8)”, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 62,3 persen. Pernyataan “Saya memperhatikan kualitas dalam bekerja (Y9)”.., mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 56,5 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel kinerja menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkar rata-rata dengan kategori

tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan item kinerja umumnya berkategori tinggi.

### 5.3 Uji Kualitas Data

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahi; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner maka digunakan uji validitas dan uji realibilitas.

#### 5.3.1 Uji Validitas

##### 1) Hasil uji validitas instrumen variabel Human Capital( $X_1$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Human Capital( $X_1$ )

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.503	0.000	Valid
	X1_2	0.617	0.000	Valid
	X1_3	0.372	0.000	Valid
	X1_4	0.433	0.000	Valid
	X1_5	0.533	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

##### 2) Hasil uji validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.643	0.000	Valid
	X2_2	0.329	0.000	Valid
	X2_3	0.502	0.000	Valid
	X2_4	0.558	0.000	Valid
	X2_5	0.555	0.000	Valid
	X2_6	0.465	0.000	Valid
	X2_7	0.360	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

### 3) Hasil uji validitas instrumen variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi kerja ( $X_3$ )

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.659	0.000	Valid
	X3_2	0.499	0.000	Valid
	X3_3	0.435	0.000	Valid
	X3_4	0.321	0.000	Valid
	X3_5	0.372	0.000	Valid
	X3_6	0.393	0.000	Valid
	X3_7	0.371	0.000	Valid
	X3_8	0.495	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

### 4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
Y	Y_1	0.665	0.000	Valid
	Y_2	0.532	0.000	Valid
	Y_3	0.304	0.000	Valid
	Y_4	0.448	0.000	Valid
	Y_5	0.392	0.000	Valid
	Y_6	0.401	0.000	Valid
	Y_7	0.374	0.000	Valid
	Y_8	0.543	0.000	Valid
	Y_9	0.388	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

### 5.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 13 berikut :

Tabel 5.13 Hasil Uji Reliablitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1	Human Capital( $X_1$ )	0.733	Realibel
2	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.515	Realibel
3	Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0.579	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.572	Realibel

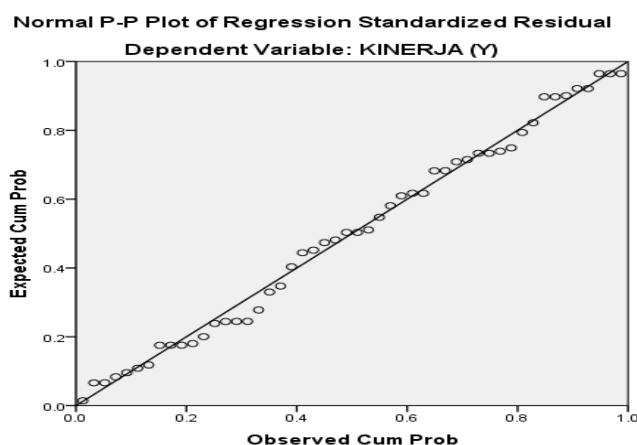
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,53.

### 5.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 5.1.

Gambar 5.1  
Uji Normalitas Data



Dengan melihat gambar di atas dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal.

### 5.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (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 (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5.14. Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.348	5.014		2.662	.010		
	Human Capital (X1)	-.062	.163	-.036	-.380	.705	.933	1.071
	Lingkungan Kerja (X2)	.798	.098	.765	8.110	.000	.959	1.043
	Komitmen Organisasi (X3)	-.040	.100	-.038	-.394	.696	.912	1.096

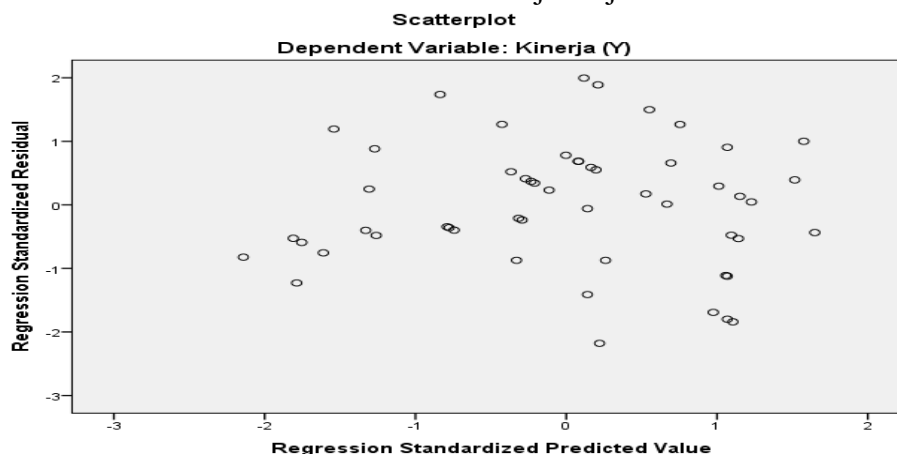
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 12 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas pada variable X1, X2 dan X3.

### 5.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 5.2 di bawah ini.

Gambar 5.2. Hasil Uji Glejser



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

## 5.4 Pengujian Hipotesis

### 5.4.1 Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15 Hasil Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.348	5.014		2.662	.010		
	Human Capital (X1)	-.062	.163	-.036	-.380	.705	.933	1.071
	Lingkungan Kerja (X2)	.798	.098	.765	8.110	.000	.959	1.043
	Komitmen Organisasi (X3)	-.040	.100	-.038	-.394	.696	.912	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 13.348 + -0,062X_1 + 0,798X_2 + (-0,040)X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 13.348 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi, maka tingkat Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 13.348 satuan.



2. Koefisien regresi variabel Human Capital( $X_1$ ), koefisien bernilai negatif sebesar -0,062 Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Human Capital, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar -0,062 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Human Capital sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar -0,062 satuan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, dengan asumsi  $X_2$ , dan  $X_3$ , tetap.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,798. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Lingkungan Kerja, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,798 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,798 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_3$ , tetap.
4. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), koefisien bernilai negatif sebesar (-0,040), artinya setiap penambahan satu satuan variabel Komitmen Organisasi akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar -(-0,040), satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Komitmen Organisasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar (-0,040), satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetap.

#### **5.4.2 Uji Statistik**

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak

terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Human Capital, Human Capital dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen.

#### 5.4.2.1 Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel berikut pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Human Capital, Human Capital dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Tabel 5.16 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.565	3	49.855	22.783	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.227	49	2.188		
	Total	256.792	52			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Human Capital (X1)

Berdasarkan tabel 5.16, didapatkan nilai F statistik sebesar 22,783 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

### 5.4.2.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Human Capital, Human Capital dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 5.17 Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.348	5.014					
	Human Capital (X1)	-.062	.163	-.036	-.380	.705	.933	1.071
	Lingkungan Kerja (X2)	.798	.098	.765	8.110	.000	.959	1.043
	Komitmen Organisasi (X3)	-.040	.100	-.038	-.394	.696	.912	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,705 > 0,05$ , maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *Human Capital* berpengaruh negatif terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar..
- 2) Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H2 diterima, artinya *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar..

- 3) Pengaruh *Komitmen Organisasi kerja* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,696 > 0,05$ , maka disimpulkan H3 ditolak, artinya *Komitmen Organisasi* berpengaruh negati terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar..

### 5.4.3 Uji Beta dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18 Hasil Uji Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	13.348	5.014		2.662	.010	
	Human Capital (X1)	-.062	.163	-.036	-.380	.705	.933
	Lingkungan Kerja (X2)	.798	.098	.765	8.110	.000	.959
	Komitmen Organisasi (X3)	-.040	.100	-.038	-.394	.696	.912

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel lingkungan kerja 0,765, kemudian komitmen organisasi terendah adalah variabel Human capital..

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* ( $R^2$ ) pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.dapat dilihat pada Tabel 17 berikut:

Tabel 5.19 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763	.582	.557	1.47929

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,582 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Human Capital( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,582 atau 58,2 % variansi Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Human Capital( $X_1$ ),

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi kerja ( $X_3$ ) Sedangkan sisanya 42,8 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## **5.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **5.5.1 Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Human Capital mempunyai pengaruh negative terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Human Capital tidak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Asriadi (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Human Capital terhadap kinerja Pegawai. Metode penelitian Regresi Linier Berganda Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Human Capital terhadap kinerja adalah signifikan dan kuat baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga berbeda dengan Asnawi, 2010. Judul ; Pengaruh Lingkungan Kerja dan Human Capital pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Human Capital memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.

*Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. *Human capital* akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Modal Manusia atau *Human Capital* adalah unsur yang paling penting dari

*Intellectual Capital*, karena merupakan daya saing bagi perusahaan (Christa, 2013). *Human Capital* menjadi sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya ini merupakan sumber daya yang utama dalam proses produksi perusahaan, dimana *Human Capital* dapat mendukung terciptanya modal struktural (*structural capital*) dan modal hubungan (*relational capital*) yang menjadi inti dari kekayaan intelektual (Suhendah, 2012). *Human Capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

Pegawai pada Sekretariat Daerah tersebar pada 9 (Sembilan) Bagian, rata-rata pegawai telah menduduki jabatan yang sama cukup lama, sehingga tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai sudah menjadi rutinitas keseharian. Target kinerja yang ingin dicapai hampir sama setiap tahun berdasarkan tupoksi dari jabatan yang diemban, karena tupoksi telah menjadi rutinitas maka pegawai rata-rata telah mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu kurangnya anggaran untuk diklat agar kompetensi pegawai meningkat menjadi salah satu factor sehingga human capital tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

*Human Capital* meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis dkk dalam Suhendah, 2012). Pengetahuan tersebut berasal dari indikator-indikator *human capital* seperti: *personality, skill, experience, commitment, dan education* (Divianto, 2010).

*Human capital* adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Secara operasional didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala., 2006). Karenanya, *human capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan.

*Human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai *stakeholder* internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal (Usup R. C., 2011).

Salah satu cara agar *Human Capital* dalam lingkup Sekretariat Daerah dapat meningkat adalah perlunya perencanaan yang matang untuk mengikutkan pegawai dalam diklat yang menunjang tupoksi, namun tentunya memerlukan anggaran yang tidak sedikit. Setiap tahun anggaran untuk diklat diperuntukkan hanya beberapa pegawai saja sehingga dalam penyelesaian pekerjaan mereka lebih kepada pengalaman yang telah dilaksanakan selama ini.

### **5.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja



berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Muryani, 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Human Capital Terhadap Kinerja. Metode penelitian Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Human Capital terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Salah satu indikator lingkungan kerja di Sekretariat Daerah adalah kebersihan dalam dan luar ruangan kerja, beberapa pegawai tupoksinya adalah pembersih yang bertugas membersihkan area disekitar perkantoran, setiap pagi sebelum jadwal masuk kantor, didalam dan di luar ruangan telah bersih, selain itu setiap ruangan memiliki jendela yang cukup untuk sirkulasi udara walaupun setiap ruangan juga memiliki AC, penataan ruangan juga salah satu yang diperhatikan, adanya perubahan penataan sarana dan prasarana dalam kantor minimal terjadi 2 (kali) setahun, selain mengurangi kebosanan merubah penataan ruangan juga meningkatkan semangat kerja, yang dapat membuat pegawai betah untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Alex S Nitisemito (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

### **5.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh Negative terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi secara nyata memberikan pengaruh negative terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan Mansyur (2014) dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen Organisasi kerja terhadap kinerja..

Peneitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh fatmawati (2011) dengan judul: Pengaruh budaya organisasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pegawai pada Sekretariat Daerah mempunyai tujuan melaksanakan kegiatan/pekerjaan untuk mencapai target organisasi yang telah diperjanjikan oleh atasan, hal ini di tandai dengan adanya penandatanganan perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan, sehingga keterlibatan pegawai dan pimpinan merupakan kewajiban bersama untuk mewujudkan tujuan organisasi, karena merupakan kewajiban maka Pegawai Secretariat Daerah dituntut harus melaksanakannya, tanpa melihat keinginan dan kebutuhan pegawai.

Pegawai secretariat daerah setiap hari masuk kantor karena sudah menjadi kewajiban, pegawai mempunyai aturan jam kerja yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi, jika melanggar maka akan dikenakan sanksi disiplin pegawai, demikian pula dengan loyalitas, pegawai secretariat daerah akan tetap mengabdikan dimana pun mereka ditempatkan, bukan lagi menjadi keinginan untuk berada di suatu organisasi tetapi menerima dan tetap bekerja dimana mereka ditugaskan.

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi

dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Komitmen organisasi mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya

#### 1. Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain

organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 2013 : 113).

## 2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 2014 :79). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Human Capital, dan Komitmen Organisasi tidak memberikan pengaruh untuk peningkatan kinerja sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar..
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlu memperhatikan Human Capital, agar memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar
2. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar lebih meningkat.
3. Perlu memperhatikan kekomitmen Organisasian pegawai agar memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Arsyenda Yoga. 2013. *Pengaruh Human Capital Kerja dan Komitmen Organisasi Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*. Skripsi, Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang.
- As'ad. Moh. 2015. *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Bontis,N.,Keow,W.C.C.,Richardson,S.(2000).Intellectual capital and business performan cein Malaysian industries. Journal of Intellectual Capital. Vol.1 No.1. pp.85-100
- Bornemann, M., and K.H. Leitner.(2002). *Measuring and reporting intellectual capital: the case of a research technology organisation*, Singapore Management Review. Vol. 24 No. 3. pp.7-19
- Christa, U. R. (2013). *Peran human capital dan structural capital Dalam meningkatkan kinerja organisasi (suatu kajian konseptual)*. Jurnal Sains Manajemen Universitas Parahyangan, 1(1).
- Dessler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta
- Divianto. (2010). *Pengaruh Faktor-Faktor Inteectual Capital(Human Capital, Structural Capital dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang)*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, IV(1)
- FathurrahmanZella, R. 2013. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Human Capital, Pengembangan Karier Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Di Banjarnegara*. Skripsi, Surakarta. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- GouzaliSaydam, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Handoko, T. Hani., 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.



- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen: Dasar,pengertian, dan masalah Edisi Revisi*. Jakarta :Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P.M. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta.
- Heryanto, H. (2019). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance With Satisfaction as Intervening Variables Education Personnel Rektorate Andalas University. Archives of Business Research 7 (2)
- Luthans, Fred, 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama,Cet. Ke-7. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2010. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: RafikaAditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mathis, R dan Jackson, W.2010.*Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka.
- Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Human Capital dan Komitmen Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. P.S. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sangkala (2006). *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*. Edisi Pertama, Penerbit Ikatan Penerbit Indonesia DKI Jakarta. ISBN: 979-3274-29-8.
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta : Bumi Aksara.

- Sawarjuno,T., dan A.P. Kadir. 2003. Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol.5, No.1, Mei: 35-57
- Sedarmayanti, 2004, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Setyaningsih, Sumarni, dan Ratnawati, RST (2009) ”*Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi*” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol. 1, No. 1, April 2009; 17-30.
- Simamora, Henry .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua Jakarta:STIE YKPN
- Sugiyono, 2011.*Statistik untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2008.*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2011.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2015.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Steers dan Rhodes,2014, *Haman Developineni Resource*. New York
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Umar, Husein. 2012. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia
- Usup, R. C. (2011). *Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relational Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank dan Kepuasan Pelanggan(Studi pada Industri Jasa Bank Umum di Kalteng)*. Disertasi.Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya. Malang
- Veithzal, Rivai.,&Sagala Jauvani.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi* (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers.

## LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.270$ )**
- 1. VALIDITAS HUMAN CAPITAL  
SEBELUM AITEM DIHAPUS**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.410**	-.217	.218	.000	.249	.024	.157	-.165	.477**
	Sig. (2-tailed)		.002	.118	.117	1.000	.073	.863	.260	.239	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.410**	1	-.272*	-.023	.000	-.113	-.015	.128	-.307*	.257
	Sig. (2-tailed)	.002		.049	.869	1.000	.423	.918	.361	.026	.063
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	-.217	-.272*	1	-.344*	-.269	-.169	-.051	-.261	.211	-.152
	Sig. (2-tailed)	.118	.049		.012	.052	.227	.717	.059	.128	.276
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.218	-.023	-.344*	1	.079	-.057	-.006	.175	-.196	.517**
	Sig. (2-tailed)	.117	.869	.012		.576	.684	.968	.210	.159	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	.000	.000	-.269	.079	1	.393**	.000	-.096	.093	.166
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.052	.576		.004	1.000	.494	.507	.235
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	.249	-.113	-.169	-.057	.393**	1	.334*	-.036	.065	.275*
	Sig. (2-tailed)	.073	.423	.227	.684	.004		.014	.800	.644	.046
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.7	Pearson Correlation	.024	-.015	-.051	-.006	.000	.334*	1	.097	.256	.470**
	Sig. (2-tailed)	.863	.918	.717	.968	1.000	.014		.489	.064	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.8	Pearson Correlation	.157	.128	-.261	.175	-.096	-.036	.097	1	.091	.497**
	Sig. (2-tailed)	.260	.361	.059	.210	.494	.800	.489		.516	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.9	Pearson Correlation	-.165	-.307*	.211	-.196	.093	.065	.256	.091	1	.207
	Sig. (2-tailed)	.239	.026	.128	.159	.507	.644	.064	.516		.138
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.477**	.257	-.152	.517**	.166	.275*	.470**	.497**	.207	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.276	.000	.235	.046	.000	.000	.138	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**SETELAH AITEM DIHAPUS**

**Correlations**

		X1.1	X1.4	X1.6	X1.7	X1.8	TOTALBR_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.218	.249	.024	.157	.503**
	Sig. (2-tailed)		.117	.073	.863	.260	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.218	1	-.057	-.006	.175	.617**
	Sig. (2-tailed)	.117		.684	.968	.210	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	.249	-.057	1	.334*	-.036	.372**
	Sig. (2-tailed)	.073	.684		.014	.800	.006
	N	53	53	53	53	53	53
X1.7	Pearson Correlation	.024	-.006	.334*	1	.097	.433**
	Sig. (2-tailed)	.863	.968	.014		.489	.001
	N	53	53	53	53	53	53
X1.8	Pearson Correlation	.157	.175	-.036	.097	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.260	.210	.800	.489		.000
	N	53	53	53	53	53	53
TOTALBR_X1	Pearson Correlation	.503**	.617**	.372**	.433**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.001	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**2. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA  
SEBELUM AITEM DIHAPUS**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.085	-.030	.349*	.158	.206	.345*	.255	.336*	.654**
	Sig. (2-tailed)		.544	.832	.010	.259	.139	.011	.066	.014	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	-.085	1	.011	.006	.219	.061	.081	.093	-.074	.337*
	Sig. (2-tailed)	.544		.939	.965	.115	.665	.563	.507	.597	.014
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	-.030	.011	1	-.164	-.056	-.159	-.180	-.156	.240	.093*
	Sig. (2-tailed)	.832	.939		.240	.688	.254	.197	.264	.084	.509
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.349*	.006	-.164	1	.355**	.256	.211	.231	-.216	.488**
	Sig. (2-tailed)	.010	.965	.240		.009	.064	.129	.097	.120	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.158	.219	-.056	.355**	1	.164	.265	.157	.039	.539**
	Sig. (2-tailed)	.259	.115	.688	.009		.242	.056	.262	.783	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	.206	.061	-.159	.256	.164	1	.251	.061	-.093	.409**
	Sig. (2-tailed)	.139	.665	.254	.064	.242		.070	.666	.506	.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7	Pearson Correlation	.345*	.081	-.180	.211	.265	.251	1	.240	.021	.513**
	Sig. (2-tailed)	.011	.563	.197	.129	.056	.070		.083	.883	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.8	Pearson Correlation	.255	.093	-.156	.231	.157	.061	.240	1	.019	.428**
	Sig. (2-tailed)	.066	.507	.264	.097	.262	.666	.083		.893	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.9	Pearson Correlation	.336*	-.074	.240	-.216	.039	-.093	.021	.019	1	.380**
	Sig. (2-tailed)	.014	.597	.084	.120	.783	.506	.883	.893		.005
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.654**	.337*	.093	.488**	.539**	.409**	.513**	.428**	.380**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.509	.000	.000	.002	.000	.001	.005	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

SETELAH AITEM DIHAPUS

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTALBR_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.085	.349*	.158	.206	.345*	.255	.336*	.643**
	Sig. (2-tailed)		.544	.010	.259	.139	.011	.066	.014	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	-.085	1	.006	.219	.061	.081	.093	-.074	.329*
	Sig. (2-tailed)	.544		.965	.115	.665	.563	.507	.597	.016
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.349*	.006	1	.355**	.256	.211	.231	-.216	.502**
	Sig. (2-tailed)	.010	.965		.009	.064	.129	.097	.120	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.158	.219	.355**	1	.164	.265	.157	.039	.558**
	Sig. (2-tailed)	.259	.115	.009		.242	.056	.262	.783	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	.206	.061	.256	.164	1	.251	.061	-.093	.446**
	Sig. (2-tailed)	.139	.665	.064	.242		.070	.666	.506	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7	Pearson Correlation	.345*	.081	.211	.265	.251	1	.240	.021	.555**
	Sig. (2-tailed)	.011	.563	.129	.056	.070		.083	.883	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.8	Pearson Correlation	.255	.093	.231	.157	.061	.240	1	.019	.465**
	Sig. (2-tailed)	.066	.507	.097	.262	.666	.083		.893	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.9	Pearson Correlation	.336*	-.074	-.216	.039	-.093	.021	.019	1	.340*
	Sig. (2-tailed)	.014	.597	.120	.783	.506	.883	.893		.013
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTALBR_X2	Pearson Correlation	.643**	.329*	.502**	.558**	.446**	.555**	.465**	.340*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.000	.001	.000	.000	.013	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI SEBELUM AITEM DIHAPUS

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.023	.295*	.189	.037	.037	.129	.034	.648**	.634**
	Sig. (2-tailed)		.870	.032	.175	.793	.793	.358	.810	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.2	Pearson Correlation	.023	1	-.079	-.159	-.051	-.051	.111	.059	-.025	.173
	Sig. (2-tailed)	.870		.575	.254	.717	.717	.429	.674	.859	.216
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	.295*	-.079	1	-.007	.062	.005	-.026	.059	.404**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.032	.575		.962	.661	.970	.854	.674	.003	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.4	Pearson Correlation	.189	-.159	-.007	1	.335*	.213	.102	.107	-.032	.369*
	Sig. (2-tailed)	.175	.254	.962		.014	.125	.468	.446	.819	.007
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.5	Pearson Correlation	.037	-.051	.062	.335*	1	.324*	-.041	-.014	-.140	.334*
	Sig. (2-tailed)	.793	.717	.661	.014		.018	.769	.918	.317	.015
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.6	Pearson Correlation	.037	-.051	.005	.213	.324*	1	.178	.040	-.183	.351*
	Sig. (2-tailed)	.793	.717	.970	.125	.018		.203	.776	.190	.010
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.7	Pearson Correlation	.129	.111	-.026	.102	-.041	.178	1	.158	-.014	.409**
	Sig. (2-tailed)	.358	.429	.854	.468	.769	.203		.257	.918	.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.8	Pearson Correlation	.034	.059	.059	.107	-.014	.040	.158	1	-.008	.390**
	Sig. (2-tailed)	.810	.674	.674	.446	.918	.776	.257		.952	.004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.9	Pearson Correlation	.648**	-.025	.404**	-.032	-.140	-.183	-.014	-.008	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.859	.003	.819	.317	.190	.918	.952		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.634**	.173	.473**	.369**	.334*	.351*	.409**	.390**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.216	.000	.007	.015	.010	.002	.004	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

SETELAH AITEM DIHAPUS

Correlations

		X3.1	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTALBR_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.295*	.189	.037	.037	.129	.034	.648**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.032	.175	.793	.793	.358	.810	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	.295*	1	-.007	.062	.005	-.026	.059	.404**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.032		.962	.661	.970	.854	.674	.003	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.4	Pearson Correlation	.189	-.007	1	.335*	.213	.102	.107	-.032	.435**
	Sig. (2-tailed)	.175	.962		.014	.125	.468	.446	.819	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.5	Pearson Correlation	.037	.062	.335*	1	.324*	-.041	-.014	-.140	.321*
	Sig. (2-tailed)	.793	.661	.014		.018	.769	.918	.317	.019
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.6	Pearson Correlation	.037	.005	.213	.324*	1	.178	.040	-.183	.372**
	Sig. (2-tailed)	.793	.970	.125	.018		.203	.776	.190	.006
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.7	Pearson Correlation	.129	-.026	.102	-.041	.178	1	.158	-.014	.393**
	Sig. (2-tailed)	.358	.854	.468	.769	.203		.257	.918	.004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.8	Pearson Correlation	.034	.059	.107	-.014	.040	.158	1	-.008	.371**
	Sig. (2-tailed)	.810	.674	.446	.918	.776	.257		.952	.006
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.9	Pearson Correlation	.648**	.404**	-.032	-.140	-.183	-.014	-.008	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.819	.317	.190	.918	.952		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTALBR_X3	Pearson Correlation	.659**	.499**	.435**	.321*	.372**	.393**	.371**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.019	.006	.004	.006	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



#### 4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.171	.113	.291*	.084	.070	.097	.303*	.481**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.222	.422	.035	.551	.618	.487	.028	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.2	Pearson Correlation	.171	1	.158	.178	.243	.193	.209	.270	-.042	.532**
	Sig. (2-tailed)	.222		.259	.201	.079	.167	.134	.051	.765	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.3	Pearson Correlation	.113	.158	1	.020	.053	.175	.176	-.100	.149	.364**
	Sig. (2-tailed)	.422	.259		.888	.707	.211	.209	.477	.288	.007
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.4	Pearson Correlation	.291*	.178	.020	1	.251	.191	.007	.243	-.178	.448**
	Sig. (2-tailed)	.035	.201	.888		.070	.171	.959	.079	.203	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.5	Pearson Correlation	.084	.243	.053	.251	1	.261	.091	.216	.020	.392**
	Sig. (2-tailed)	.551	.079	.707	.070		.059	.516	.120	.885	.004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.6	Pearson Correlation	.070	.193	.175	.191	.261	1	.235	.100	-.002	.401**
	Sig. (2-tailed)	.618	.167	.211	.171	.059		.090	.474	.990	.003
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.7	Pearson Correlation	.097	.209	.176	.007	.091	.235	1	.114	.023	.374**
	Sig. (2-tailed)	.487	.134	.209	.959	.516	.090		.418	.869	.006
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.8	Pearson Correlation	.303*	.270	-.100	.243	.216	.100	.114	1	.039	.543**
	Sig. (2-tailed)	.028	.051	.477	.079	.120	.474	.418		.780	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.9	Pearson Correlation	.481**	-.042	.149	-.178	.020	-.002	.023	.039	1	.388**
	Sig. (2-tailed)	.000	.765	.288	.203	.885	.990	.869	.780		.004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.665**	.532**	.364**	.448**	.392**	.401**	.374**	.543**	.388**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.001	.004	.003	.006	.000	.004	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS HUMAN CAPITAL**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.373	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.373 < 0.50$

- 2. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.515	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.515 > 0.50$

### 3. RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.479	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.479 < 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.572	9

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.572 > 0.50$

- **UJI DESKRIPTIF**
- 1. UJI DEKSIRPTIF RESPONDEN**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	25	47.2	47.2	47.2
	Perempuan	28	52.8	52.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	1	1.9	1.9	1.9
	30 - 40 Tahun	26	49.1	49.1	50.9
	42 - 50 Tahun	20	37.7	37.7	88.7
	> 50 Tahun	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	16	30.2	30.2	30.2
	10 - 20 Tahun	34	64.2	64.2	94.3
	> 20 Tahun	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	13.2	13.2	13.2
	D3	1	1.9	1.9	15.1
	S1	32	60.4	60.4	75.5
	S2	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

## 2. UJI DEKSIRPTIF AITEM

### VARIABEL HUMAN CAPITAL

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	15.1	15.1	15.1
	S	40	75.5	75.5	90.6
	SS	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.5	7.5	7.5
	RR	1	1.9	1.9	9.4
	S	38	71.7	71.7	81.1
	SS	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	13.2	13.2	13.2
	S	43	81.1	81.1	94.3
	SS	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	5.7	5.7	5.7
	S	42	79.2	79.2	84.9
	SS	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	RR	3	5.7	5.7	7.5
	S	37	69.8	69.8	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

## VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	11.3	11.3	11.3
	S	26	49.1	49.1	60.4
	SS	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.7	5.7	5.7
	RR	10	18.9	18.9	24.5
	S	26	49.1	49.1	73.6
	SS	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	RR	8	15.1	15.1	17.0
	S	29	54.7	54.7	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	9.4	9.4	9.4
	S	36	67.9	67.9	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	5.7	5.7	5.7
	S	41	77.4	77.4	83.0
	SS	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	15.1	15.1	15.1
	S	34	64.2	64.2	79.2
	SS	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	9.4	9.4	9.4
	S	33	62.3	62.3	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	RR	9	17.0	17.0	20.8
	S	21	39.6	39.6	60.4
	SS	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

## VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	9.4	9.4	9.4
	S	21	39.6	39.6	49.1
	SS	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	RR	2	3.8	3.8	7.5
	S	37	69.8	69.8	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	9.4	9.4	9.4
	S	33	62.3	62.3	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	7.5	7.5	7.5
	S	37	69.8	69.8	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	7.5	7.5	7.5
	S	37	69.8	69.8	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	RR	6	11.3	11.3	13.2
	S	33	62.3	62.3	75.5
	SS	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	11.3	11.3	11.3
	S	26	49.1	49.1	60.4
	SS	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.7	5.7	5.7
	RR	4	7.5	7.5	13.2
	S	21	39.6	39.6	52.8
	SS	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

## VARIABEL KINERJA

### Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	13.2	13.2	13.2
	S	30	56.6	56.6	69.8
	SS	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	18.9	18.9	18.9
	S	27	50.9	50.9	69.8
	SS	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.9	1.9	1.9
	S	33	62.3	62.3	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	RR	8	15.1	15.1	17.0
	S	35	66.0	66.0	83.0
	SS	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	13.2	13.2	13.2
	S	41	77.4	77.4	90.6
	SS	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	7.5	7.5	7.5
	S	40	75.5	75.5	83.0
	SS	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	9.4	9.4	9.4
	S	36	67.9	67.9	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	11.3	11.3	11.3
	S	27	50.9	50.9	62.3
	SS	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	RR	7	13.2	13.2	17.0
	S	22	41.5	41.5	58.5
	SS	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	



- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.998 > 0.05 → Data terdistribusi normal

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.43598644
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.391
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. **UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

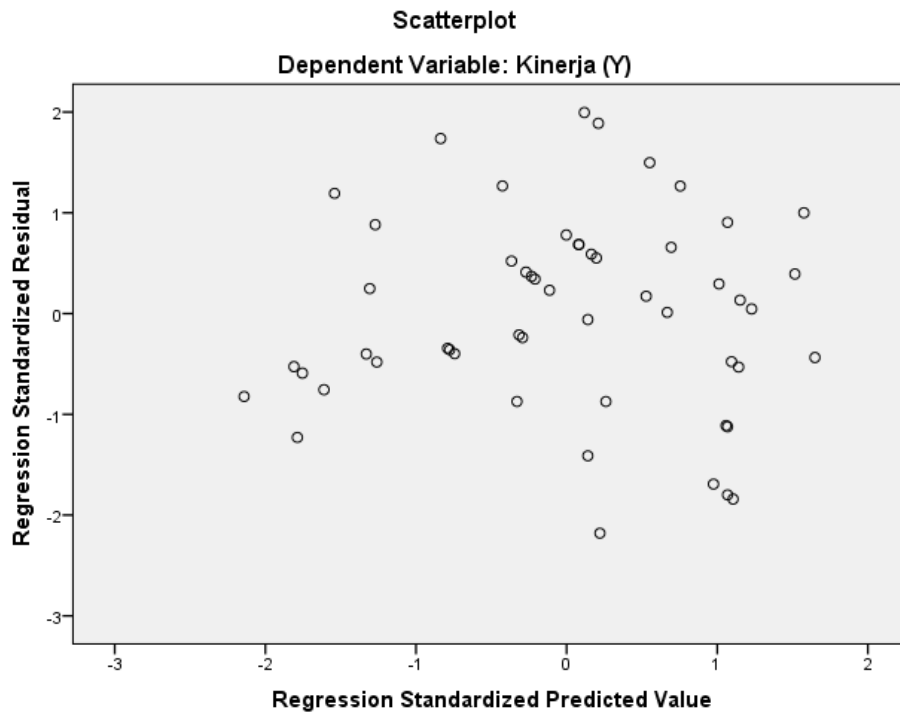
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.348	5.014		2.662	.010		
	Human Capital (X1)	-.062	.163	-.036	-.380	.705	.933	1.071
	Lingkungan Kerja (X2)	.798	.098	.765	8.110	.000	.959	1.043
	Komitmen Organisasi (X3)	-.040	.100	-.038	-.394	.696	.912	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.009**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.348	5.014		2.662	.010		
	Human Capital (X1)	-.062	.163	-.036	-.380	.705	.933	1.071
	Lingkungan Kerja (X2)	.798	.098	.765	8.110	.000	.959	1.043
	Komitmen Organisasi (X3)	-.040	.100	-.038	-.394	.696	.912	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.79**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.565	3	49.855	22.783	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.227	49	2.188		
	Total	256.792	52			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Human Capital (X1)

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Human Capital, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi → Kinerja

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Human Capital (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.557	1.47929	1.948

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Human Capital (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)



**Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)**

**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**

**Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018**

## **SURAT KETERANGAN**

No.453/DBK/S.KET/NII/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Pengembangan dan Operasional Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : SADIKIN

NIM : 2018MM22118

Program Studi : MANAJEMEN PEMERINTAH DAERAH

Alamat/No.Hp : 082348500054

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia. Data yang ada telah diperiksa dan **disetujui oleh pembimbing** untuk tetap digunakan dalam ujian hasil (terlampir catatan hasil pemeriksaan).

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 15 Maret 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



**Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)**

**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**

**Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018**

## LAMPIRAN

### Catatan Hasil Pemeriksaan:

1. Terdapat aitem yang tidak valid,  $r_{tabel} < r_{hitung}$  0.270, yaitu aitem I X1.2, X1.3, X1.5, X1.9, X2.3, X3.2 (nilai terlampir)
2. Terdapat variabel yang memiliki nilai reliabilitas rendah, yaitu variabel X1 0.373 dan variabel X3 0.479 (hasil uji reliabilitas merupakan hasil setelah aitem dihapus)
3. Hasil uji asumsi klasik sudah dicantumkan, dengan hasil berikut:
  - a. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan nilai Sig. 0.998 > 0.05. Maka dapat dikatakan data terdistribusi normal
  - b. Tidak terjadi multikolinearitas
  - c. Tidak terjadi heteroskedastisitas
4. Nilai koefisien regresi ( $r^2$ ) sebesar 0.582

Silahkan ditunjukkan dan didiskusikan dengan pembimbing terkait beberapa hasil yang belum memenuhi syarat di atas, untuk kemudian disarankan/direkomendasikan oleh pembimbing dengan salah 1 pilihan berikut:

- Mahasiswa merevisi data dan memenuhi syarat terlebih dahulu
- Mahasiswa melanjutkan dengan hasil yang sudah ada

Silahkan mengabari lembaga kembali, terkait saran/rekomendasi pembimbing, untuk kemudian dibuatkan surat keterangan telah melakukan validasi/olah data di lembaga. Terlampir pula prosedur validasi lembaga, sebagai bahan acuan terbitnya surat keterangan validasi. Terima Kasih.