

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Pengajar terhadap Kinerja (Studi Kasus Pengajar pada Beberapa Bimbingan Belajar di Kota Madiun)

Bias Nur Elmira¹, Agustinus Doedyk Setiyawan², Ina Syarifah³, Sintaria Praptinasari⁴

^{1,2,3,4}Politeknik Negeri Madiun

Email: biasnurelmira@pnm.ac.id¹, doedyks@pnm.ac.id², ina.syarifah@pnm.ac.id³, sintaria@pnm.ac.id⁴

Abstrak

Di era ini sumber daya manusia berperan penting dalam kinerja terkait dengan tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawannya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti lingkungan kerja, dan komitmen kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui tingkat efektivitas dari variabel yang ada terkait kinerja karyawan di bimbingan belajar Kota Madiun. Untuk menguji dan menganalisis mana variabel yang paling dominan antara variabel lingkungan kerja dan komitmen pengajar terhadap kinerja pengajar bimbingan belajar di Kota Madiun. Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan regresi linier berganda. Dalam pengujian yang ketiga digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pengajar yang secara parsial menunjukkan variabel komitmen pegawai, yang mempunyai nilai koefisien standarisasi beta sebesar 0.287. Hal tersebut diketahui bahwa komitmen pegawai merupakan variabel yang sangat tinggi pengaruhnya terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Komitmen, Kinerja*

Abstract

In this era, human resources play an important role in performance related to company goals. The success of an organization will be determined by human factors or its employees. Performance can be influenced by several variables such as environment and commitment. The purpose of this study is to find the level of effectiveness of existing variables related to employee performance in Madiun City tutoring. To test and analyze which variables are the most dominant between environment variables and teacher commitment to the performance of tutoring teachers in Madiun City. The type of research that the explanatory is used with a quantitative approach. The data measurements in this study used multiple linear validity and regression tests. In the third test, it was used to determine the free variables that had a dominant influence on teacher performance that partially showed the employee commitment variable, which had a beta standardization coefficient of 0.287. It is known that employee commitment is a very high variable influence on performance.

Keywords: *Work Environment, Commitment, Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan Sumber daya manusia dan bagaimana mengelola Sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau

perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumbuan bagi perusahaan agar bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2002: 10), bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, keterampilan, keinginan, pengetahuan dan dorongan kerja. Mangkunegara (2005: 59), menyatakan bahwa sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan komitmen kerja. Menurut Sedarmayanti (1996) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dari pendapat-pendapat tersebut diatas, pengertian antara lingkungan kerja dan lingkungan fisik maupun kondisi fisik tempat kerja tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu baik tidaknya kinerja pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh suasana atau keadaan lingkungan kerjanya.

Komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang

terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2003). Salah satu tempat yang berpengaruh saat ini adalah bimbingan belajar merupakan salah satu bentuk layanan bimbingan yang penting diselenggarakan di sekolah. Pengalaman menunjukkan bahwa kegagalan – kegagalan yang dialami siswa dalam belajar tidak selalu disebabkan oleh kebodohan atau rendahnya intelegensi. Sering kegagalan itu terjadi disebabkan mereka tidak mendapat layanan bimbingan yang memadai (Priyatno, 2000). Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan komitmen pengajar terhadap kinerja (studi kasus pengajar pada beberapa bimbingan belajar di Kota Madiun) dan Manfaat dari penelitian ini adalah Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi tentang analisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pengajar yang ada pada bimbingan belajar di Kota Madiun. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan komitmen pengajar terhadap kinerja (studi kasus pengajar pada beberapa bimbingan belajar di Kota Madiun) dan Manfaat dari penelitian ini adalah dapat memperkaya informasi tentang analisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pengajar yang ada pada bimbingan belajar di Kota Madiun.

METODE

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber datanya berasal dari data primer, dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak terkait dalam topik penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner, studi dokumentasi dan observasi. Analisis Data dari penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Uji asumsi-asumsi klasik tersebut adalah uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji Autokorelasi, dan uji Heteroskedastisitas dan Untuk menguji hipotesis analisis secara simultan digunakan alat uji koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi berganda (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu butir atau item pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} (Corrected item – Total Correlation) positif $> r_{tabel}$, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau jika r_{hitung} negatif, meskipun $> r_{tabel}$, item pertanyaan atau pernyataan dikatakan tidak valid (Santoso, 2002: 277). Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS Statistics versi 22 untuk semua item kuesioner dari variabel dalam penelitian yang digunakan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Kesimpulan
X1				
X1.1	0.279	0,193	0,018	Valid
X1.2	0.580	0,193	0,000	Valid
X1.3	0.478	0,193	0,000	Valid
X1.4	0.620	0,193	0,000	Valid
X1.5	0.602	0,193	0,000	Valid
X1.6	0.585	0,193	0,000	Valid

No. Soal	r _{hit}	r _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
X1.7	0.502	0,193	0,000	Valid
X1.8	0.528	0,193	0,000	Valid
X2				
X2.1	0.577	0,193	0,000	Valid
X2.2	0.675	0,193	0,000	Valid
X2.3	0.749	0,193	0,000	Valid
X2.4	0.717	0,193	0,000	Valid
X2.5	0.406	0,193	0,000	Valid
Y				
Y1	0.499	0,193	0,000	Valid
Y2	0.642	0,193	0,000	Valid
Y3	0.343	0,193	0,000	Valid
Y4	0.505	0,193	0,000	Valid
Y5	0.546	0,193	0,000	Valid
Y6	0.622	0,193	0,000	Valid
Y7	0.601	0,193	0,000	Valid
Y8	0.557	0,193	0,000	Valid
Y9	0.567	0,193	0,000	Valid
Y10	0.588	0,193	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS

Untuk variabel X1 dapat dilihat dari nilai r tabel diperoleh dari (df) n-k, sehingga (df) n-k adalah 102 – 8 = 94 didapat r tabel = 0,193. Pada tabel 4.4 nilai r hitung adalah nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* pada setiap variabel yang diukur, dimana dari item X1.1 sampai item X1.8 memiliki nilai lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0,193, maka dapat dikatakan semua butir pernyataan pada X1 yang digunakan memenuhi syarat validitas.

Untuk variabel X2 dapat dilihat dari nilai r tabel diperoleh dari (df) n-k, sehingga (df) n-k adalah 102 – 5 = 97 didapat r tabel = 0,193. Pada tabel 4.4 nilai r hitung adalah nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* pada setiap variabel yang diukur, dimana dari item X2.1 sampai item X2.5 memiliki nilai lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0,193, maka dapat dikatakan semua butir pernyataan pada X2 yang digunakan memenuhi syarat validitas.

Sedangkan untuk variabel Y dapat dilihat dari nilai r tabel diperoleh dari (df) n-k, sehingga (df) n-k adalah 102 – 10 = 92 didapat r tabel = 0,193. Pada tabel 4.4 nilai r hitung adalah nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* pada setiap variabel yang diukur, dimana dari item Y1.1 sampai item Y1.10 memiliki nilai lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0,193, maka dapat dikatakan semua butir pernyataan pada item Y yang digunakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Menurut Nunnally dan Ghazali (2006: 42), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) > 0,60. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh output sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,615	0,60	Reliabel
Komitmen (X4)	0,628	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,729	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 2 atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,06. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrument masing-masing variabel adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

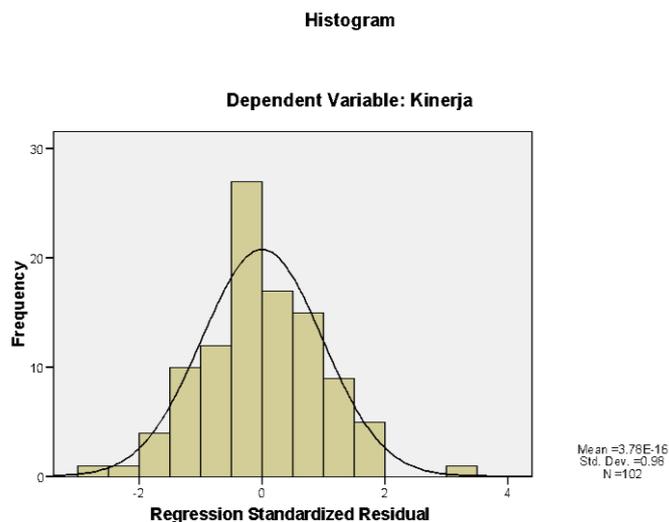
Uji ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah residualnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S test).

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N		2,000
Normal Parameters	Mean	0,000000
	Std. Deviation	,91000000
Most Extreme Differences	Absolute	,002
	Positive	,002
	Negative	-,002
Kolmogorov-Smirnov Z		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,850

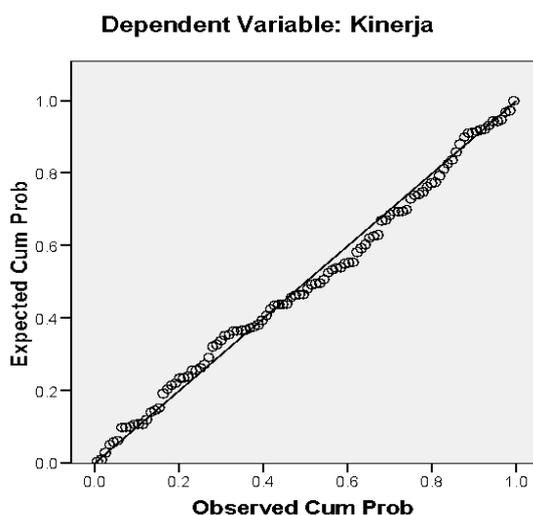
a. Test distribution is Normal.
 Calculated from data.

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov (KS-test) dapat dilihat bahwa hasilnya memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi normal.



Gambar 1
Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3
Grafik Normal P-Plot

Dari Gambar 1 dan 2 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari kemiringan kurva pada grafik histogram yang seimbang, serta grafik penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal, penyebarannya di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Santosa, 2002: 214).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila tolerance lebih dari 10 % dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.117	4.104		.952	.004		
Lingkungan	.204	.097	.190	.099	.038	.859	..164
Komitmen	.410	.125	.287	.290	.001	.921	..086
Dependent Variable: Kinerja						b.	∴

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Sedangkan hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang menunjukkan hal yang sama, bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Autokorelasi muncul karena masalah observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

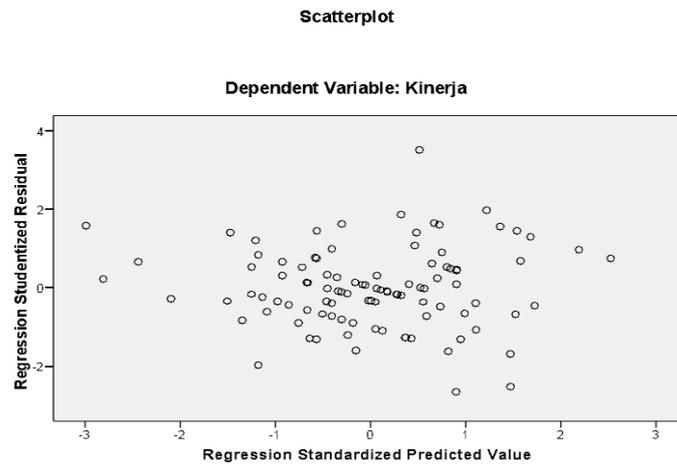
Tabel 8 Hasil Uji Durbin-Watson

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin- Watson
1	.564a	.318	.290	2.94143	1.591
a.	Predictors: (Constan). Komitmen, Lingkungan				
b.	Dependent Variable: Kinerja				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,772 dimana apabila dibandingkan dengan nilai tabel hasil tersebut lebih besar dari batas atas (dU) 1,587 dan kurang dari $4 - 1,587 = 2,413$ ($4 - dU$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif.

Uji Heterokedstisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa pola gambar scatterplot model titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis
Regresi Linier Berganda

Setelah semua uji prasyarat asumsi klasik diujikan maka model persamaan regresi linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi PMDN. Berikut adalah hasil estimasi regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 22.

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.117	4.104		2.952	.004
Lingkungan	.204	.097	.190	2.099	.038
Komitmen	.410	.125	.287	3.290	.001
a. Dependent Variable: Kinerja					

Dari tabel tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,117 + 0,204 X_1 + 0,410 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 12,117 menyatakan bahwa jika kita mengabaikan nilai X_1 dan X_2 atau nilai X_1 dan X_2 adalah nol, maka nilai Y adalah bertambah sebesar 12,117 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,212 menyatakan bahwa setiap kenaikan X_1 sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,204 satuan.
- c. Koefisien regresi variabel komitmen (X_2) sebesar 0,410 menyatakan bahwa setiap kenaikan X_2 sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai nilai kinerja (Y) sebesar 0,410 satuan.

Uji-t (Uji Signifikan Parameter Individual)

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2 secara parsial terhadap Y .

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2 secara parsial terhadap Y .

Dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, maka apabila nilai signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji t Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.117	4.104		2.952	.004
	Lingkungan	.204	.097	.190	2.099	.038
	Komitmen	.410	.125	.287	3.290	.001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,099 dimana lebih besar dari nilai t tabel 1,645 dengan signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karena memiliki nilai koefisien regresi bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Pengaruh Komitmen (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel komitmen (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,290 dimana lebih besar dari nilai t tabel 1,645 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari ($\alpha=0,05$), artinya bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini komitmen juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena memiliki nilai koefisien regresi bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Variabel Dominan

Berdasarkan hasil tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai koefisien terbesar dan signifikansi terkecil adalah variabel komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen menjadi variabel yang paling dominan dibanding variabel independen lain dalam penelitian ini. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan merupakan variabel dominan terhadap kepuasan terbukti.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian di atas sebagai berikut: Variabel lingkungan kerja (X_1), dan komitmen (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan komitmen (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Adanya pengaruh dominan terhadap kinerja pengajar yang secara parsial menunjukkan variabel komitmen pegawai, yang mempunyai nilai koefisien standarisasi beta sebesar 0.287.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi & Ahmad Rohani. 1991. Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ermianti, Cut dan Sembiring. 2016. Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Ptpn Ii Kebun Sampali Medan. Teridah Sembiring: Jurnal darma agung, vol. 2: 57-63.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Jannah, Jain; Ruch; dan Surinder Kaur. 2013. "Impact of Work Environment on Job Satisfaction". Dalam International Journal of Scientific and Research Publications, Vol 4 No. 1: 43-50. Jaipur : The IIS University.
- Margono. 2004. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi, Hadari. 1985. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM.
- Nazir, M. 1983. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4: hal 55-59.
- Sari, Widi Purnama. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang JL.Nakula 1 No.5-11 Semarang. [Skripsi].
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami. Vol. 1 No. 2 (43-53).
- Siagian, P. Sondang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, Gunawan. 2004. Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyarti, Gita. 2012. "Pengaruh lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada fakultas ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)". Dalam Jurnal Ilmiah Untag, Hal 78-79 Semarang: Untag.
- Supardi. 2003. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UII Press.
- Supramono. 2004. Desain Proposal Penelitian. Malang: UM Press.
- Sunyoto, Danny. 2012. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta: Media Pressindo.
- The Liang Gie. 1998. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Erlangga.