

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DIMEDIASI KOMITMEN KERJA  
PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN  
NEGARA (KPPN) KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**ELLY WAHYU HIDAYATI**

**NIM: 15510006**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DIMEDIASI KOMITMEN KERJA  
PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN  
NEGARA (KPPN) KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)**



Oleh

**ELLY WAHYU HIDAYATI**

**NIM: 15510006**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2019**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DIMEDIASI KOMITMEN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN  
PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**ELLY WAHYU HIDAYATI**

**NIM: 15510006**

Telah disetujui pada tanggal 22 Februari 2019  
Dosen Pembimbing,

**Dr. Achmad Sanj Supriyanto. SE.,M.Si**  
NIP. 19720212 2003 12 1 003

Mengetahui :  
Ketua Jurusan,



**Drs. Agus Sucipto, SE., MM**  
NIP. 196706162003121001

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KOMITMEN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) KOTA MALANG

#### SKRIPSI

Oleh:

**ELLY WAHYU HIDAYATI**  
NIM: 15510006

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada Tanggal 11 April 2019

#### Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji  
**Setiani, SE., MM**  
NIP. 19900918 201801 2 002
2. Sekretaris/Pembimbing  
**Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si**  
NIP. 19720212 2003 12 1 003
3. Penguji Utama  
**Dr. Siswanto, M.Si**  
NIP. 19750906 200604 1 001

#### Tanda Tangan

(  )  
(  )  
(  )

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,



**Dr. Agus Sucipto, MM**  
NIP. 19670816 200312 1 001



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elly Wahyu Hidayati

Nim : 15510006

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KOMITMEN KERJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) KOTA MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau dari pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Maret 2019



Elly Wahyu Hidayati

NIM: 15510006

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua dan kakak-kakak saya; Ayahanda saya, Alm M. Dahmun dan ibunda tercinta Fatmah serta kakak-kakak saya Nuning Zunaidah F dan Novi Sri Mulyowati Rahayu N, yang selama ini telah membesarkan, mendidik dan Mendo'akan saya dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan penuh kasih sayang. Semoga Allah membalas atas kebaikan mereka, Amin....

## MOTTO

“Selalu ada harapan bagi orang yang berdo’a  
dan selalu ada jalan bagi orang yang mau  
berusaha”



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang”

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan yaitu Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris., M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang..
4. Bapak Dr. Achmad Sani Supriyanto.SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu, Ayah, Kakak, dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.
7. Bapak Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang.
8. Bapak Saifullah selaku Kepala Umum Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang., yang telah membantu proses dalam perizinan penelitian.



9. Seluruh pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang.
10. Teman-teman Dividen 2015 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya rabbal alamin.

Malang, 22 Februari 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah .....	7
<b>BAB II : KAJIAN TEORI</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kajian Teoritis .....	13
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
2.2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1.3 Faktor yang mempengaruhi.....	15
2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.2.1.5 Lingkungan Kerja dalam islam.....	18
2.2.2 Kinerja Pegawai	
2.2.2.1 Pengertian Kinerja .....	21
2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi.....	23
2.2.2.3 Karakteristik Kinerja .....	25
2.2.2.4 Indikator Kinerja .....	26
2.2.2.5 Kinerja Menurut Islam .....	26
2.2.3 Komitmen Kerja	
2.2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja .....	28
2.2.3.2 Komponen Komitmen Kerja .....	29
2.2.3.3 Faktor yang mempengaruhi.....	29
2.2.3.4 Cara Membangun Komitmen .....	30
2.2.3.5 Indikator.....	31
2.2.3.6 Komitmen dalam Islam .....	31
2.3 Hubungan antar variabel .....	34
2.4 Model Penelitian .....	38
2.5 Hipotesis Penelitian.....	38

<b>BAB III : METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	43
3.2 Lokasi Penelitian.....	43
3.3. Lokasi Penelitian.....	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel.....	43
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	44
3.4 Data dan Jenis Data .....	44
3.4.1 Data .....	44
3.4.2 Jenis Data .....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	45
3.6.1 Definisi Variabel.....	45
3.6.2 Operasional Variabel.....	46
3.7 Skala Pengukuran.....	48
3.9 Uji Instrumen .....	49
3.9.1 Validitas dan reabilitas .....	49
3.9.2 Uji Asumsi Klasik .....	50
3.8 Analisis Data .....	51
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	51
3.8.2 Path Analysis .....	52
3.8.3 Uji Mediasi.....	52
<b>BAB IV : PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	54
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	57
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
4.4 Uji Instrumen.....	68
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.6 Uji Hipotesis .....	74
4.7 Pembahasan.....	77
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	86
<b>BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN- LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-rata.....	51
Tabel 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai .....	58
Tabel 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
Tabel 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 4.3.1 Kriteria Interpretasi Skor .....	61
Tabel 4.3.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	61
Tabel 4.3.3 Deskripsi Variabel Komitmen Kerja.....	65
Tabel 4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai .....	67
Tabel 4.4.1 Uji Validitas .....	69
Tabel 4.4.2 Uji Reabilitas.....	71
Tabel 4.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas .....	71
Tabel 4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72
Tabel 4.5.3 Hasil Uji Autokorelasi .....	73
Tabel 4.5.4 Hasil Uji Normalitas .....	73



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Analisis Variabel Mediasi .....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	56
Gambar 4.1.3 Hasil Hipotesis .....	76



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian

Lampiran 1 : Tabulasi Data

Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 3 : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik Linieritas

Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

Lampiran 9 : Hasil Uji *Path Analysis* dan Mediasi

Lampiran 10 : Hasil Uji Sobel Test

Lampiran 11 : Biodata Peneliti

Lampiran 12 : Bukti Konsultasi

Lampiran 13 : Surat Keterangan Penelitian

## ABSTRAK

Elly Wahyu Hidayati. 2019. SKRIPSI. Judul”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Komitmen Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang”.

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen Kerja

---

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang, serta untuk mengetahui apakah komitmen kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang, dan untuk mengetahui apakah komitmen kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang. Penelitian ini menggunakan populasi pegawai KPPN Kota Malang sebanyak 43 pegawai. penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan menguji hipotesis yang diajukan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen kerja. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuisioner. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil sebagai berikut : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## ABSTRACT

Elly Wahyu Hidayati. 2019. Thesis. Title "Effect of Work Environment on Employee Performance Mediated Work Commitments at the State Treasury Service Office (KPPN) of Malang City".

Supervisor : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Sc.

Keywords : Work Environment, Employee Performance, Work Commitments

---

The purpose of this study was to find out whether the work environment has a direct effect on the work commitment of the Malang City Treasury Service Office (KPPN), and to determine whether work commitments have a direct effect on the performance of Malang City State Treasury Service Offices and to find out whether work commitment mediates the influence of the work environment on the performance of employees of the Malang City Treasury Service Office (KPPN). This study uses a staff population of Malang City KPPN as many as 43 employees. this research is explanatory research which aims to test the proposed hypothesis about the influence of the work environment on employee performance mediated work commitments. Data was collected directly from respondents using questionnaires. Based on the research obtained the following results: work environment has a positive and significant effect on work commitment, work commitment has a positive and significant effect on employee performance, and work commitment mediates the influence of the work environment on employee performance.



## المستخلص

إيلي وُحي هدايتي. ٢٠١٩. بحث جامعي. العنوان: "يتم التوسط في تأثير بيئة العمل على أداء الموظف من خلال التزامات العمل في مكتب خدمات الخزنة في مدينة مالانج"

المشرف : دكتوراه احمد ساني سفراينط. ماجستير

الكلمات الرئيسية : بيئة العمل, أداء الموظف, التزام العمل

يهدف هذا البحث إلى لمعرفة ما إذا كان لبيئة العمل تأثير مباشرة على التزام عمل المكتبة الخدمة الخزنة الدولة بمالانج، ومعرفة ما إذا كانت التزامات العمل تؤثر مباشرة على أداء أعمال الموظفين للمكتبة الخدمة الخزنة الدولة بمالانج، ومعرفة ما إذا كانت التزامات العمل تتوسط في تأثير بيئة العمل على أداء أعمال الموظفين بمكتبة الخدمة الخزنة الدولة بمالانج. استخدم هذا البحث السكان الموظفين للمكتبة الخدمة الخزنة الدولة بمالانج، بالعدد ثلاثة وعشرين موظفا. هذا البحث هو بحث توضيحي يهدف إلى اختبار الفرضية المقترحة عن تأثير بيئة العمل على أداء أعمال الموظفين بواسطة التزام الموظفين. وتم جمع البيانات من المجيبين باستخدام الاستبيان. ومن هذا البحث ، يتم الحصول على النتائج التالية: بيئة العمل لها تأثير إيجابي وهام على التزام العمل، والتزام العمل له تأثير إيجابي وهام على أعمال الموظفين، والتزام عمل الموظف يتوسط تأثير بيئة العمل على أداء الموظف.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

keahlian membentuk poin terpenting di perusahaan disamping sumber-sumber yang lain, seperti modal, bahan, alat serta perlengkapan lainnya. Semakin majunya suatu perusahaan maka akan menyadarkan ke berbagai kelompok bahwa individu atau kelompok ialah sesuatu yang diperlukan. Ketika menggapai segala target untuk instansi itu membutuhkan manajemen agar dapat meningkatkan segala upaya yang akan dilakukan agar menjadi lebih efektif. Manajemen SDM merupakan unsur bernilai di kontribusi secara maksimal dalam menciptakan suatu tujuan yang ada di perusahaan Noordiansyah *dalam* Cintia dan Gilang, (2016). Untuk mencapai apa yang menjadi tujuan bagi perusahaan maka perlu adanya peningkatan kinerja karyawan.

Kesuksesan tidak harus dilihat dari banyaknya modal yang dipakai tetapi sumber daya manusia yang berperan dalam melaksanakannya, sehingga didalam suatu perusahaan atau instansi karyawan sebagai SDM termasuk aset yang diperlukan dan harus memperoleh perhatian yang khusus agar memperoleh pegawai yang profesional dan dapat bersaing dengan baik.

Pada dasarnya keberhasilan perusahaan berhubungan langsung terhadap keahlian atau kemampuan para karyawan agar dapat menjadi suatu keunggulan yang dapat berkompetisi menggunakan pengembangan manusia agar bisa memiliki hubungan sosial harmonis di lingkungan yang selalu berubah yang terkadang terjadi peningkatan atau penurunan yang tidak di sangka-sangka.

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh atau keterkaitan secara efektif diantara kinerja pegawai dengan situasi kerja. Lingkungan kerja termasuk aspek yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Sedangkan menurut Bambang (1991:22), lingkungan kerja ialah salah satu kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terpengaruh. Pegawai yang di lingkungan kerjanya dan hal-hal yang mendorong dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik, kebalikannya karyawan yang menyelesaikan tugas ketika lingkungan kerja tidak bagus dan kurang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, hal ini akan membentuk pegawai kurang menyenangkan serta kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas, jadi membuat hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya , dan mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, agar dapat memenuhi visi dan misi yang telah diberikan organisasi tersebut, serta tidak melanggar aturan yang telah ada baik aturan organisasi, agama dan Negara (Prawirosentono, 1999). Kinerja pegawai adalah membandingkan kerja para karyawan yang telah dilaksanakan dengan para karyawan yang dipekerjakan per jam (Bambang, 1991).

Cintia dan Gilang, (2016) dalam penelitiannya menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik maupun psikis memberikan efek kepada karyawan yang bekerja, jadi tujuan suatu perusahaan memiliki pencapaian yang dan lingkungan

kerja tidak kondusif memengaruhi rendahnya kinerja pegawai ketika meningkatkan pekerjaan di perusahaan.

Selain faktor lingkungan kerja dan kinerja dari karyawan, keberhasilan suatu perusahaan atau instansi juga didukung oleh komitmen dari karyawan sendiri. Komitmen organisasi turut mempengaruhi lingkungan tempat individu pegawai kerja. bila lingkungan kerja tidak baik, seperti peralatan tidak memadai, kurangnya keakraban antar pegawai, kurangnya jaminan-jaminan pendukung yang dibutuhkan, oleh karena itu komitmen yang dimiliki karyawan akan hilang kepada organisasi (Kuntjoro *dalam* Shalahudin, 2013). Komitmen ialah kondisi psikis seseorang ketika pada perusahaan (Allen dan Meyer 1990). Komitmen organisasi merupakan ikatan psikis seorang dengan organisasi yang kemungkinan kecilnya rela tidak mengikuti lagi organisasinya. John *dalam* Putri, (2014) mengatakan komitmen yang baik yaitu kemauan yang rela menolong apa yang dibutuhkan organisasi. Terdapat pembelajaran sama dalam menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan ketrampilan pekerja yang kondisinya belum dimengerti.

Komitmen adalah sikap menerima dan meyakini bahwa terdapat suatu keinginan serta pencapaian yang akan diraih dalam suatu organisasi, serta memiliki keinginan yang tinggi dalam mengikuti keanggotaan perusahaan untuk memperoleh hal-hal yang diharapkan maupun komitmen kerja ialah sifat loyal individu kepada instansinya. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen akan merasa loyal kepada perusahaan, antusias dalam mengikuti peraturan yang dimiliki perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen karyawan terhadap perusahaan



atau instansi harus ditingkatkan agar karyawan memiliki rasa mempunyai perusahaan dan bertekad untuk memajukannya.

Menurut Maulana, Sunuharyo dan Utami, 2017 dalam penelitiannya menjelaskan Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh langsung kepada Motivasi Kerja (Z) dan kinerja (Y). Sedangkan Lingkungan Kerja (X) secara tidak tepat memiliki pengaruh signifikansi kepada kinerja karyawan (Y) melewati motivasi kerja (Z).

Terciptanya lingkungan kerja yang bagus atau kondusif dapat meninggikan komitmen kerja karyawannya. Jika lingkungan kerja sudah kondusif tertata nyaman mungkin untuk karyawan maka kemampuan pegawai akan tinggi dan memberikan hasil yang diinginkan dan maksimal tetapi lingkungan kerja yang belum mendukung membentuk kinerja pegawai menurun serta target yang diinginkan tidak dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan beberapa hasil temuan penelitian terdahulu yang masih kontradiksi, maupun adanya perbedaan pada objek penelitian tersebut, maka penelitian ini akan pengujian yang berpengaruh kepada variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang melalui komitmen kerja. Untuk kepentingan pengujian model tersebut, maka para pegawai pada KPPN Malang akan diminta partisipasi dalam penelitian ini sebagai responden.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) membuat kuasa Bendahara Umum Negara di daerah menjalankan kegiatan dalam mengelola menerima serta mengeluarkan dari rekening kas negara. Perubahan situasi di lingkungan Kementerian Keuangan baik dilihat dari sisi internal maupun eksternal

serta komitmen dari karyawan, pimpinan di Direktorat Jendral Perbendaharaan menetapkan peraturan yang menumbuhkan kinerja dari kantor pelayanan agar membuat pelayanan yang akurat, tepat, gratis serta terbuka. Ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai jika lingkungan serta komitmen ditingkatkan maka pihak KPPN harus menyediakan hal-hal yang dibutuhkan pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tetapi jika lingkungan dan komitmen ditingkatkan tetapi kinerja tetap menurun maka pihak KPPN harus mengevaluasi apa yang diperlukan pegawainya. KPPN ialah penerapan dari peraturan yang diajukan agar dapat mengelola keuangan dengan baik.

Lingkungan kerja yang sudah baik membangun kenyamanan dan kegairahan ketika kerja. Disisi lain kinerja karyawan juga harus diperhatikan agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan memperhatikan komitmen serta kualitas dari karyawan. Bila perusahaan memperhatikan komitmen dari karyawannya maka target yang diberikan akan mampu terlaksana dengan baik dan maksimal tetapi jika perusahaan kurang memperhatikan komitmen serta kualitas karyawannya maka berakibat target yang diberikan belum dapat terlaksana dengan baik dan maksimal.

Terkait dengan perubahan lingkungan dan komitmen yang dimiliki pegawai itu tentunya dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai KPPN. Perubahan tersebut akan menimbulkan kondisi yang tidak kondusif dan efisien bagi para pekerja jika menjalankan tanggung jawab yang diemban, sehingga terjadi keterlambatan ketika melaksanakan tugas serta target yang ingin dicapai. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh**

## **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Kerja di KPPN Malang”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Setelah penjabaran diatas, maka penulis merumuskan sebuah masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen kerja (Z) KPPN Malang?
2. Apakah komitmen kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) KPPN Malang?
3. Apakah lingkungan kerja (X) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y) melalui komitmen kerja (Z) di KPPN Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan yang sudah diuraikan tersebut, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) di KPPN Malang
2. Untuk mengetahui apakah komitmen kerja (Z) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) di KPPN Malang
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y) melewati variabel komitmen kerja (Z) di KPPN Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penguji berkeinginan agar bermanfaat bagi orang-orang seperti :

1. Peneliti

Peneliti berharap penelitiannya dapat digunakan untuk proses berfikir ilmiah, berdasarkan dengan pembelajaran yang didapat dari perkuliahan terkhususnya dalam pembelajaran perihal manajemen dan diterapkan ke data yang didapat dari tempat penelitian.

## 2. Akademis dan pembaca

Penelitian ini memberikan tambahan perpustakaan serta sebagai referensi bagi peneliti berikutnya. Memberikan petunjuk adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen kerja.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Supaya penelitian dapat tepat, lengkap, serta tepat berkaitan penelitiannya. Oleh karena itu, penelitian ini membahas mengenai lingkungan kerja yang bersifat fisik sebab lingkungan fisik ini lebih memiliki pengaruh terhadap karyawan, kinerja karyawan dan komitmen kerja yang diteliti berkaitan dengan komitmen afektif, komitmen kontinuas dan komitmen normatif sebab ketiga aspek ini sangat melekat pada diri seseorang. Serta sampel pegawai menggunakan pegawai yang bekerja di KPPN Malang. Sebagai pertama diawali dengan pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja pegawai yang melewati variabel komitmen kerja.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Ada berbagai macam penelitian yang dilakukan lebih dulu mengenai lingkungan kerja, kinerja serta komitmen kerja, sebagai berikut:

1. Cintia dan Gilang, (2016), tentang “*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan KPPN 1 Bandung*”. Secara garis besar Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikansi kepada kinerja karyawan sebanyak 44,9% dengan signifikansi  $t \ 0.001 < \alpha \ 0.05$ . kemudian ada lingkungan kerja non fisik yang memiliki pengaruh signifikansi sebanyak 42,8%, nilai signifikansi  $t \ 0.000 < \alpha \ (\text{alpha}) \ 0.05$ .
2. *Foss, Woll and Moilanen*, (2013), tentang “*Creativity and implementations of new ideas Do organisational structure, work environment and gender matter?*”. Bahwa perempuan berada di mayoritas dalam pemasaran, staf perusahaan, pengembangan dan pertumbuhan. Berkenaan dengan tugas-tugas pekerjaan, perempuan berada di mayoritas dalam layanan pelanggan, layanan internal dan akuntansi dan tentang bagian yang sama dalam penelitian dan analisis, kreativitas dan implementasi ide-ide baru.
3. *Inmaculada and Francisco*, (2013), tentang “*Work values in a changing economic environment: the role of entrepreneurial capital*”. Bahwa secara keseluruhan, telah ditunjukkan bahwa modal wirausaha suatu daerah dan nilai kerja dari angkatan kerja lokal dapat dipengaruhi oleh karakteristik

budaya yang berlaku. Dominasi beberapa nilai budaya mengarah ke tingkat modal kewirausahaan yang lebih tinggi di kawasan ini, karena individu (baik pengusaha dan non-wirausaha) akan menunjukkan sikap dan niat wirausaha yang lebih tinggi. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan lokal dalam desain dan implementasi praktik sumber daya manusia mereka, terutama dalam periode sekarang kondisi ekonomi yang berubah dengan cepat.

4. Markonah dkk, (2014), *“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dimediasi Komitmen Organisasional (pada SMAN 1Jakenan kabupaten Pati).* Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru tetapi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
5. Maulana, Sunuharyo dan Utami, (2017) tentang *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang melalui Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)”*, Lingkungan kerja (X) ini mempunyai pengaruh pengaruh langsung kepada Motivasi Kerja (Z) dan kinerja (Y). Sedangkan Lingkungan Kerja (X) secara tidak tepat memiliki pengaruh signifikansi kepada kinerja karyawan (Y) melewati motivasi kerja (Z).

6. Putri, (2014) bahwa "*Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan studi kasus pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial*". Memiliki ikatan yang penting di variabel Motivasi Kerja kepada komitmen kerja karyawannya.
7. Rahmawati dkk, (2014), "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*". Bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $F$   $0,000 < \alpha$   $0,05$  dan mempunyai pengaruh sebesar 62,6% ( $R$  Square = 0,626).
8. Yu, Ru, Hsu, (2011), "*Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control*". Bahwa, di antara sejumlah besar faktor pendahulu, konflik kerja-keluarga merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini secara empiris menegaskan bahwa dukungan supervisor yang dirasakan (variabel lingkungan kerja) dan internal locus of control (variabel kepribadian) memainkan peran moderat kunci dalam mengurangi, minimal, dampak konflik kerja-keluarga pada kepuasan kerja. Penelitian ini dengan demikian berkontribusi terhadap konflik keluarga pekerjaan dan literatur masyarakat yang masih ada.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Kesimpulan
1	<i>Foss, Woll and Moilanen, (2013), "Creativity and implementations of new ideas Do organisational structure, work environment and gender matter?"</i>	Gender, Kreativitas, Menerapkan inovasi, Struktur organisasi, Lingkungan kerja	Metode survey	1. Perempuan berada di mayoritas dalam pemasaran, staf perusahaan, pengembangan dan pertumbuhan. Berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan, perempuan berada di mayoritas dalam layanan pelanggan, layanan internal dan akuntansi dan tentang bagian yang sama dalam penelitian dan analisis, kreativitas dan implementasi ide-ide baru
2	<i>Inmaculada and Francisco, (2013), "Work values in a changing economic environment: the role of entrepreneurial capital"</i>	Modal wirausaha, Nilai-nilai kerja, Nilai-nilai budaya, lingkungan ekonomi	Analisis regresi	1. Modal wirausaha suatu daerah dan nilai kerja dari angkatan kerja lokal dapat dipengaruhi oleh karakteristik budaya yang berlaku. 2. Dominasi beberapa nilai budaya mengarah dipengaruhi lingkungan ekonomi yang semakin tinggi yaitu ke tingkat modal kewirausahaan yang lebih tinggi.

## Lanjutan 2.1

3	Markonah dkk, (2014), <i>“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dimediasi Komitmen Organisasional (Studi kasus di SMAN 1 Jakenan Kabupaten Pati)”</i>	Motivasi kerja, kompetensi guru, komitmen organisasi dan kinerja guru	Analisis path	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi</li> <li>2. kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, motivasi tidak punya pengaruh positif serta signifikansi kepada kinerja guru, kompetensi memiliki pengaruh dan signifikansi terhadap kinerja guru</li> <li>3. motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru tetapi motivasi berpengaruh ke kinerja melewati komitmen organisasi</li> </ol>
4	Maulana, Sunuharyo dan Utami, (2017) mengenai <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan</i>	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan	Analisis jalur ( <i>path</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja (X) ini mempunyai pengaruh langsung kepada motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y).</li> <li>2. Lingkungan Kerja (X) secara tidak tepat memiliki pengaruh signifikansi kepada kinerja karyawan (Y)</li> </ol>



	A. Yani, Malang)”			melewati motivasi kerja (Z).
5	Putri, (2014) tentang “Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial”	Lingkungan kerja, komitmen kerja	Analisis regresi	1. Memiliki ikatan yang signifikansi variabel motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan.

### Lanjutan 2.1

6	Rahmawati dkk, (2014), “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”	Lingkungan kerja, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $F_{0,000} < \alpha_{0,05}$ dan mempunyai pengaruh sebesar 62,6% ( $R^2 = 0,626$ ).
7	Yu, Ru, Hsu, (2011), “Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal	Kehidupan keluarga, kepuasan kerja, Variabel lingkungan kerja	Analisis regresi	1. Konflik kerja keluarga merupakan bagian penting yang secara signifikansi mempengaruhi kepuasan kerja. 2. variabel lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi

	<i>locus of control</i> "			dampak konflik kerja- keluarga pada kepuasan kerja.
--	---------------------------	--	--	---

Sumber : Data Diolah, 2019

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Lingkungan Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah hal-hal yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Lingkungan kerja ialah lingkungan psikis seseorang di perusahaan yang dapat memengaruhi kondisi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya (Ahyari, *dalam* Shalahudin (2013)). Sedangkan menurut Bambang (1991:22), lingkungan kerja ialah salah satu kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terpengaruh. Pegawai yang di lingkungan kerjanya dan hal-hal yang mendorong dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik, kebalikannya karyawan yang menyelesaikan tugas di lingkungan kerja tidak bagus dan kurang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas yang efektif, hal ini akan membentuk pegawai merasa tidak enak serta kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas, jadi membuat hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan

Gitosudarmo (2000) menjelaskan lingkungan kerja yaitu suatu kondisi terdapat di lingkup pegawai yang bekerja meliputi pencahayaan, pengontrolan berisik, kenyamanan serta amannya area bekerja. Lingkungan kerja baik membuat terasa nyaman serta pegawai menyelesaikan tanggung jawab. Lingkungan kerja membuat pengaruh emosi karyawan. Oleh karena itu bila karyawan menyukai

lingkungan ia mencari nafkah, jadi pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan optimal serta tidak menia-nyiakan waktu untuk bekerja. Aktivitas kerja yang tinggi serta baik akan membuat keberhasilan kinerja yang tinggi pula.

Lingkungan kerja merupakan ikatan kerja dari pekerja dan pimpinan. Jadi, kenyamanan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. maka, pegawai akan mempunyai tinggi serta terus meningkatkan keahliannya, agar keinginan perusahaan dapat terealisasikan.

### **2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam Cintia, Gilang (2016:137) menyatakan bahwa pada intinya ada 2 jenis lingkungan kerja yakni: Lingkungan kerja fisik dan psikis. Adapun penjelasan mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik ialah suatu dilingkup pegawai serta mengakibatkan kinerja yang menurun, secara cepat ataupun tidak. Lingkungan kerja fisik memiliki 2 kelompok, yaitu:

- a) Lingkungan yang tepat berkaitan oleh pekerja yaitu: perlengkapan kerja, tempat duduk dan seterusnya).
- b) Lingkungan global ialah lingkungan yang memiliki efek kepada situasi individu, seperti, suhu, kelembap, ventilasi, berisik, bunyi, bau tidak sedap, corak serta pencahayaan.

#### **2. Lingkungan Kerja non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi suatu hubungan kerja yang terjadi dengan atasan

ataupun hubungan dengan orang disekitarnya (Yusa, 2016). Wursanto mengatakan lingkungan kerja psikis berkaitan dengan situasi psikis dalam lingkungan kerja. (Yusa, 2016).

Dari penjelasan diatas, diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah nama lain lingkungan kerja psikis, adalah situasi yang tidak dapat kita lihat dengan panca indra tetapi bisa kita rasakan (Yusa, 2016).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah lingkungan yang tidak dapat dilihat dengan panca indera tapi bisa dirasakan dengan hubungan antar sesama (Yusa, 2016).

### **2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Wursanto *dalam* Yusa, (2016) lingkungan kerja ialah kondisi yang secara langsung atau tidak dapat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, diantaranya sebagai berikut:
  - a) Keadaan bangunan, situasi tempat pegawai bekerja serta dapat memberikan kenyamanan serta keamanan dalam bertugas
  - b) Tersediannya perlengkapan, seperti:
    1. Alat-alat yang lengkap serta cocok dengan tugas yang akan dilaksanakan
    2. Tersedia tempat untuk refreking seperti tempat jeda, kedai, ruang beribadah dan lain-lain

3. lokasi bangunan yang strategi ini memudahkan bila kita memakai transportasi umum. Oleh karena itu, dengan perlengkapan yang memadai di harapkan para karyawan bersikap seperti yang dikehendaki serta dapat mendukung untuk bekerja dengan cepat,tepat serta loyal.

2. Situasi lingkungan kerja yang berkaitan segi psikis

Kondisi lingkungan kerja yang melibatkan psikis yaitu:

a) Rasa nyaman pekerja ketika melaksanakan tanggung jawabnya, meliputi:

1. Merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya
2. terasa terhindar dari pemutusan hubungan kerja yang kurang adil
3. terasa tentram dari sifat tuduh-menuduh dengan pegawai lain

b) Kesetiaan yang bersifat dua dimensi, yaitu:

1. kesetiaan yang bersifat vertikal

Loyalitas pimpinan dengan pekerja atau sebaliknya

2. Loyalitas yang bersifat *horizontal*

Loyalitas antara pemimpin dengan pimpinan yang setingkat serta pegawai dengan pegawai yang setingkat

3. Rasa puas karena terpenuhinya kebutuhan meliputi kebutuhan social, ekonomi dan sebagainya



Keadaan tempat kerja yang rapi, bersih serta islami. Kebersihan harus selalu dijaga dan dikelola dengan baik, hal ini tidak hanya dilakukan oleh petugas kebersihan tetapi semua pihak yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi

Tempat kerja yang baik akan memberikan kesenangan tersendiri bagi pegawai yang bekerja serta memajang lukisan kaligrasi yang memberikan kesan islami di organisasi atau perusahaan, terdapat ruangan, mushala yang representatif karena sunah Nabi: *“Sebaik-baik rumah adalah yang didalamnya ada mushalah”*. (Abdurrahman: 2014).

#### **2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Berdasarkan sedarmayanti dalam Kholil dkk (2014) yaitu :

a. Pencahayaan

Penerangan pada sebuah ruangan kerja karyawan memiliki peran penting untuk memberikan semangat kerja para karyawan agar mereka dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilakukan, maka penerangan itu harus diperhatikan demi terlaksananya keinginan perusahaan.

b. Suhu udara

Ruangan kerja membutuhkan udara yang cukup untuk para karyawan, agar jika kondisi panas ataupun dingin karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. kebisingan

d. Pemakaian corak

e. Ruangan kerja yang cukup lebar

f. Keselamatan bekerja

g. Ikatan kekeluargaan

Dengan meningkatkan ikatan harmonis dengan pimpinan, sesama pekerja, Karyawan akan merasa kenyamanan dan tentram

### 2.2.5 Lingkungan Kerja dalam Islam

Islam melihat pembentukan lingkungan kerja diawali oleh seorang pemimpin. Bila pemimpin organisasi bersikap kepada karyawan bukan sebagai bawahan, maka akan mempengaruhinya. Kondisi dimana pekerja telah memperoleh kenyamanan dalam bekerja, maka dia akan memberikan sesuatu yang dapat membanggakan perusahaannya.

Oleh karenanya, jika pegawai mendapatkan penekanan (*under pressure*) yang ketat dari pimpinan kurang baik, tidak dekat dan kurang peduli dengan pegawainya, maka seorang pegawai kurang berhasil karena hanya melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Islam menjelaskan bahwa sikap dan sifat seorang pimpinan sangat berkontribusi dalam lingkungan kerja. Pimpinan yang keras akan memberikan ketidaknyamanan bagi pekerja, tetapi jika pimpinan dapat bergaul dengan para pekerja maka akan memberikan kenyamanan bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Kesuksesan Nabi Muhammad SAW ketika membentuk lingkungan yang mendukung karena perilaku serta sifat beliau yang baik ke saudara lain. sebagaimana terdapat di Al-Qur'an surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ

وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

*Artinya: “Maka rahmat dari Allah-lah kamu dapat berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (Q.S. Ali Imran: 159).*

Menurut tafsir Jalalain berkat tambahan kalimat ma (dalam arti yaitu rahmat dari Allah kamu menjadi lemah lembut) hai Muhammad (kepada mereka) sehingga kamu menghadapi pelanggar mereka kepada perintahmu dengan sikap lunak (dan sekiranya kamu bersikap keras) artinya akhlakmu tidak baik serta kurang baik (dan berhati keras) sehingga tindakanmu juga keras kepada mereka (mereka akan jauh dari kamu, berikan maaf kepada orang-orang) tentang kecurangan dilakukan (serta mintakan ampunan) atas kesalahan-kesalahan sampai terampuni (dan berdiskusilah) maksudnya mintalah sebuah pemikiran (mengenai urusan) seperti urusan peperangan dan sebagainya untuk mengangkat jiwa orang-orang, supaya umat mengikuti sunah dan tindakanmu, oleh sebab itu Rasulullah SAW. Banyak berdiskusi dengan mereka (setelah memiliki kemantapan hati) dalam menjalankan apa yang telah didiskusikan jadi berserah dirilah terhadap Allah artinya percaya atas ketentuan-Nya. Allah sangat senang kepada orang yang berserah diri terhadap-Nya (Tafsirq.com)

Prof Hamka mengatakan bahwa QS. Ali Imran ini, pujian yang tinggi Allah kepada Rasul-Nya, karena memiliki sifat dan sikap yang lemah lembut, tidak mudah marah kepada umat yang telah diberikan tuntunan dan didikan iman agar lebih sempurna. Kesalahan beberapa orang yang melalaikan serta meninggalkan kewajibannya karena harta dan riba, namun Rasulullah tidaklah terus marah-marah saja. Melainkan dengan jiwa besar mereka tetap dipimpin.

Berdasarkan pada ayat, tafsir dan penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kita sebaiknya bersikap lemah lembut terhadap lingkungan yang ada disekitar kita agar kita tidak dijauhi dan meminta maaf jika melakukan kesalahan dan bermusyawarah bersama mereka mengenai hal yang menjadi permasalahan tersebut. Seperti sikap Rasulullah yang lemah lembut terhadap orang yang melakukan pelanggaran dan bahkan memaafkan dan memohon ampun kepada Allah untuk mereka.

Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud Nomor 460 tentang lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ  
عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ لَا  
تُقَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذُّبُّ الْقَاصِيَةَ قَالَ  
زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

*Artinya: Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za`idah telah menceritakan kepada kami As-Sa`ib bin Huaisy dari Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri dari Abu Ad-Darda` dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena hal tersebut tetap lakukanlah berjama'ah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)." As-Sa`ib berkata; Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaah. (HR. Abu Daud: 460)*

Berdasarkan pada ayat dan hadist dari Abu Daud diatas dapat disimpulkan untuk melakukan sesuatu secara bersama atau melakukan secara berjama'ah/bersama-sama ini untuk mengingatkan umat manusia harus bersikap lapang dada, lemah lembut, serta mendirikan lingkungan yang baik di tempat



kerja. Oleh karenanya, dengan bersikap lapang dada, dan lemah lembut akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja damai serta keadaan bagus.

## **2.2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja ketika melaksanakan tugas-tugasnya, dan mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, agar dapat memenuhi visi dan misi yang telah diberikan organisasi tersebut, serta tidak melanggar aturan yang telah ada baik aturan organisasi, agama dan Negara (Prawirosentono, 1999). Kinerja pegawai adalah membandingkan kerja para karyawan yang telah dilaksanakan dengan para karyawan yang dipekerjakan per jam (Bambang, 1991). Kinerja karyawan seharusnya lebih diperhatikan oleh pemimpin karena kinerja merupakan hal terpenting dalam perusahaan. Dengan kata lain kemajuan perusahaan yang tentunya bersumber dari kinerja individu (Sinambela, 2012:20).

Kinerja sebagai keahlian seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Seperti pengertian diatas, Stephen Robbins menyatakan suatu kinerja diartikan sebagai hasil kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai yang tidak dapat disamakan dengan yang telah ditentukan, dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa kinerja individu itu penting, maka dengan mengetahui kemampuan kita dapat menilai kemampuan pegawai dalam menjalankannya. Maka dibutuhkan pencapaian yang dilakukan secara kelompok. Robbins (1996), Dalam pencapaian kinerja secara maksimal dibutuhkan pedoman agar dapat tercapai kinerja yang lebih baik dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.



Penilaian kinerja adalah pencapaian individu maupun berkelompok suatu tugas yang dapat terlaksana ataupun tidak terlaksana. Dalam penilaian ini yang dinilai adalah keaktifan individu dalam menjalankan organisasi yang dilakukan beberapa periode tertentu. (Mahfudz dan Supriyanto, 2010:131)

Pendapat dari pakar dapat diberi kesimpulan bila kinerja itu kemampuan individu atau kelompok orang dalam menjalankan tanggungjawab. Bila pekerjaan dari pegawai tersebut bagus oleh karena itu mayoritas pekerjaan dari instansi tersebut bagus.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016) bagian yang memengaruhi pengukuran kinerja, yaitu:

a. Kemampuan dan keahlian

Semakin karyawan mempunyai kemauan dan ketrampilan semakin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik seperti yang diinginkan, dapat diartikan kapasitas kemahiran dan kepandaian yang dipunyai pegawai akan memengaruhi kinerja.

b. Pengetahuan

Keahlian berkaitan dengan pekerjaan efektif juga membuat hasil pekerjaan menjadi efektif pula sehingga bisa dijelaskan bahwa keahlian mengenai kerja itu memengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik karyawan akan mudah dalam melaksanakan tugas tersebut dengan baik.

d. Kepribadian

Kepribadian atau sifat yang baik akan mempengaruhi kesungguhan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan rasa percaya.

e. Motivasi kerja

Karyawan yang mendapatkan dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik pula yang kemudian menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti bagaimana cara dia melakukan pengontrolan, pengelolaan dalam menjalankan beban yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Mengenai bagaimana sikap yang ditunjukkan dalam melakukan kepemimpinan.

h. Budaya organisasi

Kebiasaan atau aturan yang diikuti atau dikerjakan individu atau kelompok dalam organisasi.

i. Kepuasan kerja

Perasaan senang dan gembira setelah melakukan suatu pekerjaan, akan menimbulkan semangat untuk bekerja.

j. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang memadai meliputi peralatan, pencahayaan dan sebagainya yang menimbulkan rasa semangat sendiri bagi karyawan.

k. Loyalitas

Faktor loyalitas akan membuat karyawan bekerja dengan tekun meskipun keadaan tidak menguntungkan.

l. Komitmen

Komitmen yang diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya akan membuat mereka sadar akan kearifan serta aturan yang berlaku pada perusahaan tempat dia kerja.

m. Disiplin kerja

Bentuk disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan seperti masuk kerja tepat waktu, mengerjakan pekerjaan tepat waktu hal ini juga mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian faktor komitmen kerja berhubungan dengan faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan. Dan begitu juga faktor lingkungan kerja ialah aspek yang mengakibatkan kinerja pegawai.

### 2.2.2.3 Karakteristik Kinerja

Karakter individu yang memiliki kinerja baik yaitu Mangkunegara, (2002):

- a. mempunyai tanggung jawab tinggi
- b. mampu menyelesaikan risiko
- c. mempunyai tujuan yang nyata
- d. mempunyai pemikiran kerja serta mampu merealisasikan tujuannya
- e. mendayagunakan hal-hal yang nyata dalam kegiatan kerja yang akan dilakukan

- f. memiliki kepercayaan dapat melaksanakan kegiatan yang diimpikan

#### **2.2.2.4 Indikator Kinerja**

Untuk melakukan pengukuran dari hasil pekerjaan pegawai secara individu ada 6, meliputi Robbins, (2006) :

- a. Kualitas, ketrampilan dan keuletan karyawan dalam menjalankan beban yang diberikan
- b. Kuantitas, keaktifan individu dalam melaksanakan kegiatan yang diberikan serta tanggung jawabnya.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kegiatan yang dapat dikerjakan secara tepat dan cepat serta melakukan aktivitas lain tanpa sengaja.
- d. Efektivitas, merupakan memaksimalkan atau menaikkan hasil dari sumber daya yang sudah ada.
- e. Kemandirian, individu yang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kerjanya. Serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan

#### **2.2.2.5 Kinerja Menurut Islam**

Bekerja adalah aktivitas seorang individu dalam melakukan kebutuhan demi mencukupi kebutuhan jasmani dan rohani, serta dapat memperoleh nilai ibadah jika dilakukan dengan keridhaan kepada Allah SWT. Bekerja menurut islam ialah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, Yusanto dalam Mahfudz dan Sani (2010:133) menyebutkan orang yang mulia dalam bekerja akan disamakan dengan orang yang melakukan ibadah Kepada Allah SWT. Orang yang membanting tulang untuk memenuhi kebutuhannya agar memperoleh derajat yang baik. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Al-Mujadilah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ  
 انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ  
 خَبِيرٌ

*Artinya: Dan, katakanlah: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: Berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Menurut tafsir Jalalayn menyatakan bahwa orang-orang beriman dianjurkan untuk berlapang dalam majelis yakni majelis tempat Nabi SAW berada serta orang yang lain datang dapat tempat duduk. Dan kita dianjurkan berdiri untuk melaksanakan shalat dan mengerjakan kebajikan atau amal-amal kebaikan. Sehingga Allah akan menaikkan pahala bagi orang yang memiliki iman dan meninggikan derajat bagi orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Tafsirq.com)

Berdasarkan pada ayat dan tafsir Jalalayn diatas dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja kita harus berlapang dada, niscaya Allah akan melapangkan pekerjaan kita dan orang yang memiliki ilmu pengetahuan akan diberikan Allah beberapa derajat di surge kelak.

Adapun penjelasan hadist dari Ibnu Majah tentang menuntut ilmu:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَمُسْلِمَةٍ

*Artinya: "Menuntut ilmu itu wajib atas setiap orang Islam laki-laki dan perempuan . . . ." (H.R. Ibnu Majah)*



Berdasarkan hadist dari Ibnu Majah diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menuntut ilmu kita tidak memandang laki-laki ataupun perempuan begitu juga dengan bekerja sehingga kita sebagai orang yang beriman tingkatkan ilmu pengetahuan maka Allah akan meningkatkan beberapa derajat di surga kelak

### **2.2.3 Komitmen Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja**

Steers dan Porter *dalam* Sopiah (2008:156), menjelaskan komitmen ialah suatu tindakan individu yang berkontribusi baik besar ataupun kecil dalam melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan atau pencapaian organisasi. Komitmen ialah kondisi psikis seseorang dalam suatu organisasi (Allen dan Meyer 1990). Komitmen memunculkan keadaan diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. sehingga, Komitmen organisasi turut mempengaruhi lingkungan tempat pegawai kerja. bila lingkungan kerja tidak memadai, seperti peralatan tidak memadai, kurangnya keakraban antar pegawai, kurangnya jaminan-jaminan pendukung yang dibutuhkan, oleh karena itu komitmen yang dimiliki karyawan akan hilang kepada organisasi, Kuntjoro *dalam* Shalahuddin, (2013). Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan saling menghargai dan mau ikut serta dalam meningkatkan pencapaian organisasi (Suparyadi, 2015)

Komitmen organisasional ialah sikap individu dalam mengikuti aturan di organisasi dan mengikuti dengan rasa peduli terhadap perusahaan tersebut (Luthans, 2006 : 248). Wibowo *dalam* Putri (2014) menyebutkan bahwa, Komitmen adalah sikap menghargai, loyalitas serta keikutsertaan yang

ditunjukkan individu terhadap perusahaan. Komitmen memiliki 3 pendirian seperti: (1) sikap ingin melakukan peningkatan kepada organisasi; (2) keikutsertaan dalam menyelesaikan tanggungjawab serta (3) sifat loyal untuk organisasi. Komitmen kerja adalah kondisi pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta menyelesaikan tugasnya dengan baik.

John dalam Putri (2014) mengatakan komitmen yang baik yaitu kemauan yang rela menolong apa yang dibutuhkan organisasi. Terdapat pembelajaran sama dalam menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan ketrampilan pekerja yang kondisinya belum dimengerti.

Dapat dilihat jika karyawan mempunyai komitmen kerja yang baik akan memedulikan kepada tugas yang dibebankan dan memiliki keinginan agar mengerjakan pekerjaan dengan bagus dan mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan atau instansi.

#### 2.2.3.2 Komponen dalam Komitmen

Untuk memahami komitmen lebih mendalam, Meyer dan Allen dalam Sapitri (2016) membagi komitmen kerja menjadi tiga komponen, yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), yaitu komitmen sebagai hubungan afektif atau sifat individu terhadap tanggungjawab yang diberikan. Komitmen afektif berhubungan dengan hubungan emosional, identifikasi, dan kontribusi dalam kerja. Komitmen memberikan kekuatan tersendiri bagi karyawan yang disebabkan karena mereka membutuhkan.
2. *Continuance commitment* (komitmen kontinuas), berkaitan dengan kebutuhan yang makin mendesak yang membuat karyawan mampu tetap

bekerja ataupun mencari yang lain. Maksudnya, jika karyawan tetap tinggal diorganisasi maka mendapatkan keuntungan tetapi jika mencari organisasi lain dia akan kesusahan.

3. *Normative commitment* (komitmen normatif), yaitu kemampuan untuk mempertahankan pekerjaannya. Sikap ini membuat seseorang mampu dalam menjalankan tugas-tugas serta memiliki kepercayaan bahwa yang dilakukan itu baik serta sesuai aturan yang berlaku.

#### **2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen**

Mulyaningsih, (2016) mempunyai penjelasan berkaitan dengan faktor yang memengaruhi komitmen, sebagai berikut:

1. Motivasi, ialah semangat yang tinggi memberikan pengaruh baik untuk organisasi dan mempengaruhi munculnya komitmen tinggi.
2. Lingkungan kerja, mempunyai peranan yang harus dimiliki organisasi supaya dapat memenuhi tujuan yang diinginkan
3. Etika kerja dan kompetensi, yaitu Organisasi yang berkaitan dengan etika kerja akan melatih manusia menjadi sumber daya manusia yang profesional, seperti memperhatikan kepuasan kerja, sehingga menciptakan kebijakan yang akan menyebabkan komitmen organisasi antara karyawan dan mendorong pegawai agar memiliki hasil kerja yang tinggi.

#### **2.2.3.4 Cara Membangun Komitmen**

Minner *dalam* sopiah, (2008:161) mengatakan hal-hal yang membuat komitmen berbeda, yaitu :

1. *Fase initial commitment*, merupakan hal-hal yang mempengaruhi komitmen pegawai yaitu:

- a. Sikap seseorang
- b. Keinginan terhadap perusahaan
- c. Jenis tugas yang diberikan

2. *Fase commitment during early employment* disebabkan para pegawai yang telah lama bekerja di organisasi. Hal-hal yang mempengaruhi sebagai berikut:

- a. pengetahuan saat pertama kali kerja
- b. Seperti apa pekerjaannya
- c. Seperti apa sistem pengupahannya
- d. Seperti apa tindakan supervisi
- e. Seperti apa sikap individu kepada pekerja lain maupun atasan.

Faktor-faktor diatas akan memberikan bentuk komitmen awal dan pada akhirnya kemampuan karyawan dapat digunakan sebagai bekal didalam mencari pekerjaan

3. *Fase commitment during later career*. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kepada komitmen karyawan yaitu:

- a. Pendanaan
- b. permodalan
- c. Persaudaraan baik di perusahaan
- d. Pengetahuan selama bekerja

Faktor diatas dapat mempengaruhi akan keberlangsungan anggota suatu organisasi.

### 2.2.3.5 Indikator Komitmen

Bashaw dalam Sopiah, (2008:156) mengatakan komitmen organisasi mempunyai tiga indikator:

- a. Pegawai memiliki kemaungan
- b. Pegawai yang setia kepada organisasi
- c. Bangga kepada organisasi

### 2.2.3.6 Komitmen Menurut Pandangan Islam

Dalam kehidupan berorganisasi diharapkan pelaku organisasi memiliki komitmen kepada organisasi. Ini tuntutan agar organisasi lebih maju dan berkembang demi tercapainya keinginan semua orang diorganisasi

Setiap manusia didunia ini diciptakan sebagai khalifah. Sebagai pimpinan dibumi ini kita harus mampu menjunjung tinggi rasa sopan dan santun saran seseorang, jika mampu memberikan rasa patuh dan ketaatan pada diri sendiri agar dapat kita mematuhi dan mentaati orang lain.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (QS Al-Baqarah: 30)



Menurut Buya Hamka dalam bukunya Al-Azhar yaitu sikap rendah hati dan keimanan yang kita miliki serta sesuatu yang telah dipimpinkan tuhan terdapat di tiga ayat pada permulaan. seperti kepercayaan mengenai suatu yang diluar nalar manusia serta Tuhan memberikan wahyu kepada utusan-Nya. Dan tuhan berkata kepada malaikat bila tuhan akan menetapkan pemimpin di bumi. kepada yang ghaib. Jadi terjadi sebuah Tanya jawab antara tuhan dan malaikat-Nya.

Berdasarkan tafsir dan penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan pimpinan yang ada di bumi yaitu harus menjaga dan memelihara alam semesta. Untuk mewujudkan tugas mulia tersebut, manusia wajib melakukan peningkatan kepada ketrampilan yang lebih baik lagi. Jika dikaitkan dengan komitmen kerja itu berarti sikap akan bangga terhadap perusahaan tempat kita bekerja serta sikap hormat dan menghargai dan sikap terus maju dalam menembangkan kinerja dan perusahaan yang dibanggakan.

Menurut hadist yang diriwayatkan oleh Bukhori yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عُمَرُ بْنُ حَفْصٍ حَدَّثَنَا أَبِي حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ حَدَّثَنَا أَبُو صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ تَجِدُ مِنْ شَرِّ النَّاسِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عِنْدَ اللَّهِ ذَا الْوَجْهَيْنِ الَّذِي يَأْتِي هُوَ لَاءٍ بِوَجْهِهِ وَهُوَ لَاءٍ بِوَجْهِهِ

*“Artinya: Telah menceritakan kepada kami Umar bin Hafsh telah menceritakan kepada kami Ayahku telah menceritakan kepada kami Al A'masy telah menceritakan kepada kami Abu Shalih dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dia berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Kamu akan melihat orang yang paling jelek di sisi Allah pada hari Kiamat kelak adalah orang yang bermuka dua, yang datang dengan satu muka dan datang kepada orang lain dengan muka yang lain”.* (HR. Bukhori)

Sanadnya (Rasulullah. Abdur Rahman Bin Shakhr, Dzakwan, Sulaiman Bin Mihran, Hafsh Bin Ghiyats Bin Thalq, Umar Bin Hafsh Bin Ghiyats, Bukhari)

Berdasarkan hadist Muslim diatas maka dapat disimpulkan bahwa kita harus memiliki komitmen terhadap apa yang kita kerjakan dan perusahaan tempat kita kerja seperti berkata jujur kepada orang lain bahwa kita bangga dapat bekerja ditempat kita bekerja sekarang, jangan berkata bohong ketika dengan teman perusahaan kita mengatakan bangga kerja ditempat tersebut tetapi jika dengan teman perusahaan lain kita merendahkan perusahaan kita.

## **2.3 Hubungan antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja ialah hal-hal dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Sedangkan menurut Bambang (1991:22), lingkungan kerja ialah salah satu kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terpengaruh. Pegawai yang kerja di lingkungan kerja dan hal-hal yang mendorong dia dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik, kebalikannya karyawan yang menyelesaikan tugas dilingkungan kerja tidak bagus dan kurang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, hal ini akan mebuat ketidaktentraman ketika kerja serta kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas, jadi membuat hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan

Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan itu bagus serta dapat menghasilkan hal-hal yang tinggi dan optimal itulah pencapaian dari kinerja karyawan. Sebab mentaati dan menghormati

perusahaannya maka individu tersebut akan melaksanakan apa yang dibutuhkan untuk tercapainya kemajuan yang sangat bagus di masa depan.

Menurut Cintia dan Gilang, (2016) dalam penelitiannya menjelaskan lingkungan kerja fisik maupun psikis dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan pada KPPN Bandung 1, sedangkan Rahmawati, (2014) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%, sehingga lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dapat memperoleh pencapaian yang diinginkan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *parveen el, all* (2012) lingkungan kerja baru didunia globalisasi ini memaksa untuk mengubah manajemen agar kinerja yang dilakukan karyawan tidak ketinggalan zaman, lingkungan yang dilihat dari psikisnya membuat karyawan kehilangan rasa percaya kepada perusahaan jika tidak ditanggapi dengan cepat.

Sedangkan penelitian dari Arnomo, (2017), menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikansi kepada kinerja pegawai perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya. Dikarenakan interaksi yang kurang antar sesama pekerja ketika menjalankan tugasnya. Hal tersebut dikarenakan adanya adanya perangkat teknologi informasi yang mensupport pekerjaan pegawai sehingga tidak membutuhkan orang lain.

### **2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja**

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito *dalam* Shalahudin,

2013). Komitmen ialah kondisi psikis seseorang dalam suatu organisasi (Allen dan Meyer 1990), Jadi jika lingkungan kerja tidak baik, misalnya peralatan kurang memadai, kurangnya keakraban antar pegawai, kurangnya jaminan-jaminan pendukung yang dibutuhkan, oleh karena itu komitmen yang dimiliki karyawan akan hilang kepada organisasi (Kuntjoro dalam Shalahudin, 2013).

Apabila lingkungan kerja di suatu perusahaan telah optimal serta kondusif maka karyawan yang bekerja akan merasa senang dalam menyelesaikan tugasnya dan merasa bangga dapat bekerja di perusahaan tersebut dan dapat memperoleh apa yang diimpikan perusahaan. Menurut penelitian dari Shalahuddin, (2013) mengungkapkan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh kepada Komitmen Organisasi karyawan PT. Sumber Djanting Kalimantan Barat dengan arah hubungan yang positif. Lingkungan kerja sudah bagus memberikan peningkatan komitmen kerja dari pegawai yang bekerja.

Sedangkan menurut setiawan (2016), bahwa lingkungan kerja tidak signifikan melalui analisa konfirmatori full model tahap pertama diperoleh bahwa nilai CR = -0,072 dan nilai P = 0,942. Keduanya menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR negatif dan kurang dari 1,96 dan nilai P lebih dari 0,05

### **2.3.3 Hubungan Komitmen Kerja terhadap Kinerja**

Komitmen ialah keadaan psikis seseorang ketika pada perusahaan (Allen dan Meyer 1990). Komitmen organisasi merupakan ikatan psikis seorang dengan organisasi yang kemungkinan kecilnya rela tidak mengikuti lagi organisasinya. Pegawai yang mempunyai komitmen yang bagus dapat meningkatkan kinerja bagus juga, sehingga tercapai suatu yang diinginkan perusahaan. kinerja



merupakan pencapaian akhir yang dilakukan karyawan dalam mencapai keinginan perusahaan. diartikan sebagai hasil kerja keras terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. konsep diatas menjelaskan bahwa kinerja individu begitu penting, karena dengan mengetahui kinerja kita dapat menilai sebatas mana kemampuan kita dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

John dalam Putri, (2014) mengatakan komitmen yang baik yaitu kemauan yang rela menolong apa yang dibutuhkan organisasi. Terdapat pembelajaran sama dalam menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan ketrampilan pekerja yang kondisinya belum dimengerti.

Akbar dalam penelitiannya tahun 2017 mengungkapkan komitmen afektif, komitmen kontinuitas serta komitmen normatif secara berkelompok memiliki pengaruh serta signifikansi kepada kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Maka menjelaskan bahwa komitmen yang bagus akan meningkatkan pencapaian perusahaan, sedangkan uji t (parsial) membuktikan komitmen afektif dan normatif keduanya memiliki pengaruh dan signifikansi, sedangkan komitmen kontinuitas memiliki pengaruh tetapi tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

#### **2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Mediasi Komitmen Kerja**

Lingkungan kerja ialah keadaan dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ketika menjalankan tanggung jawab (Nitisemito dalam Shalahudin, 2013). Lingkungan kerja ialah lingkungan psikis seseorang diperusahaan dapat memengaruhi kondisi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya



(Ahyari, dalam Shalahudin (2013)). Kinerja pegawai adalah membandingkan kerja para karyawan yang telah dilaksanakan dengan para karyawan yang dipekerjakan per jam (Bambang, 1991). Sedangkan Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan bukan hanya anggota resmi, tetapi juga perilaku suka kepada organisasi dan bersedia dalam menjalankan upaya peningkatan organisasi (Suparyadi, 2015)

Lingkungan kerja yang telah bagus serta berkembang di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepercayaan atasan. Dengan adanya komitmen maka tercapailah apa yang diinginkan bersama. Para karyawan dihibung agar dapat memiliki kepercayaan kepada perusahaan agar terjadi kepercayaan dapat menciptakan keefektifan dalam perkembangan organisasi dan membuat karyawan yang royal dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Suatu lingkungan yang baik serta kondusif mengakibatkan tingginya kinerja dari karyawan dan juga komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Maulana, Sunuharyo dan Utami, (2017), Lingkungan kerja (X) ini mempunyai pengaruh dengan cepat kepada motivasi kerja (Z) dan kinerja (Y). Sedangkan Lingkungan Kerja (X) secara tidak tepat memiliki pengaruh signifikansi kepada kinerja karyawan (Y) melewati motivasi kerja (Z). Penelitian yang dilakukan oleh Elizur et, all (2001) menunjukkan bahwa komitmen dapat diprediksi secara signifikansi dapat mengkombinasi nilai kerja dan jennies kelamin dalam persamaan yang sama

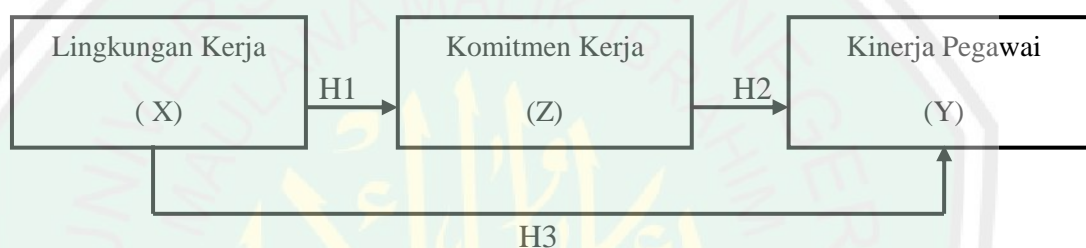
Sedangkan penelitian Arnomo, (2017) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja staf perpustakaan Universitas Airlangga

Surabaya melewati komitmen organisasi ialah tidak memiliki pengaruh signifikansi.

## 2.4 Model Penelitian

Model penelitian disini dapat digambarkan seperti:

**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**



Sumber : Data Diolah,2018

## 2.5 Hipotesis Penelitian

### 2.5.1 Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Kerja

Lingkungan kerja ialah hal-hal membentuk pengaruh kepada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Sedangkan Komitmen ialah kondisi psikis seseorang dalam suatu organisasi (Allen dan Meyer 1990), jadi Komitmen turut mempengaruhi lingkungan tempat pegawai kerja. Jadi lingkungan kerja yang tidak baik, seperti peralatan tidak memadai, kurangnya keakraban antar pegawai, kurangnya jaminan-jaminan pendukung yang dibutuhkan, oleh karena itu komitmen yang dimiliki karyawan akan hilang kepada organisasi (Kuntjoro *dalam* Shalahudin, 2013).

Apabila lingkungan kerja di suatu perusahaan telah optimal serta kondusif maka karyawan yang bekerja akan merasa senang dalam menyelesaikan tugasnya dan merasa bangga dapat bekerja di perusahaan tersebut dan dapat memperoleh apa yang diimpikan perusahaan. Menurut penelitian dari Shalahuddin, (2013) mengungkapkan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan kepada Komitmen Organisasi karyawan PT. Sumber Djantin Kalimantan Barat dengan arah hubungan yang positif. Sedangkan penelitian dari *Khakurel et, all* (2018), memanfaatkan teknologi yang canggih di lingkungan kerja dapat meningkatkan keselamatan dalam bekerja dan akan memberikan kepuasan serta kenyamanan bekerja bagi para karyawan dan dapat memantau fisiologis dan psikologis karyawan dalam bekerja apakah baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan pada kajian teori serta observasi dulu, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu:

**H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen kerja di KPPN Malang**

### **2.5.2 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja**

Komitmen ialah kondisi psikis seseorang ketika pada perusahaan (Allen dan Meyer 1990). Komitmen organisasi merupakan ikatan psikis seorang dengan organisasi yang kemungkinan kecilnya rela tidak mengikuti lagi organisasinya. Pegawai yang mempunyai komitmen yang baik diharapkan untuk dapat memberikan kinerja yang lebih baik dalam mencapai keinginan dari organisasi. Kinerja sebagai keahlian seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Seperti pengertian diatas, Stephen Robbins menyatakan suatu kinerja diartikan

sebagai hasil kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai yang tidak dapat disamakan dengan yang telah ditentukan, dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa kinerja individu itu penting, maka dengan mengetahui kemampuan kita dapat menilai kemampuan pegawai dalam menjalankannya. Maka dibutuhkan pencapaian yang dilakukan secara kelompok. Robbins (1996),

Penelitian yang dilakukan Aladwan et, all (2013), menunjukkan bahwa hubungan data konsisten dengan model kausal komitmen organisasi akan berkontribusi untuk memahami sikap karyawan. Juga, untuk menekankan perlunya pendekatan praktis dalam memeriksa tingkat komitmen organisasi pengusaha agar dapat mengontrol persepsi individu sesuai dengan pengaturan bisnis. Sedangkan Akbar dalam penelitiannya tahun 2017 mengungkapkan komitmen afektif, komitmen kontinuitas serta komitmen normatif secara berkelompok memiliki pengaruh serta signifikansi kepada kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Maka menjelaskan bahwa komitmen yang bagus akan meningkatkan pencapaian perusahaan, sedangkan uji t (parsial) membuktikan komitmen afektif dan normatif keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikansi, sedangkan komitmen kontinuitas memiliki pengaruh tetapi tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

Berdasarkan pada kajian teori serta observasi dulu, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu:

**H2: Komitmen kerja terhadap Kinerja di KPPN Malang**

### **2.5.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi Komitmen Kerja**

Lingkungan kerja ialah hal-hal yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab (Nitisemito dalam Shalahudin, 2013). Lingkungan kerja merupakan lingkungan psikis seseorang diperusahaan dapat memengaruhi kondisi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya (Ahyari, dalam Shalahudin (2013)). Kinerja pegawai adalah membandingkan kerja para karyawan yang telak dilaksanakan dengan para karyawan yang dipekerjakan per jam (Bambang, 1991). Sedangkan komitmen ini meliputi ikatan yang aktif dalam organisasi dan seseorang mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi (Steers, 1988).

Lingkungan kerja yang telah bagus serta berkembang di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepercayaan atasan. Dengan adanya komitmen maka tercapailah apa yang diinginkan bersama. Para karyawan dihimbau agar dapat memiliki kepada perusahaan agar terjadi kepercayaan dapat menciptakan keefektifan dalam perkembangan organisasi dan membuat karyawan yang royal dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Suatu lingkungan yang baik serta kondusif mengakibatkan tingginya kinerja dari karyawan dan juga komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Maulana, Sunuharyo dan Utami, (2017), Lingkungan kerja (X) ini mempunyai pengaruh dengan cepat kepada motivasi kerja (Z) dan kinerja (Y). Sedangkan Lingkungan Kerja (X) dengan kurang tepat mempunyai pengaruh signifikansi kepada kinerja karyawan (Y) melewati motivasi kerja (Z).



Berdasarkan pada kajian teori serta observasi dahulu, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu:

**H3: Lingkungan kerja terhadap Kinerja Dimediasi Komitmen Kerja di KPPN Malang**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan ini ialah menggunakan penelitian explanatory (*explanatory research*).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di KPPN Malang terletak di Jl Merdeka Selatan No 1-2, Kiduldalem, Klojen, Kota Malang.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah banyaknya karyawan, kejadian, maupun hal-hal menarik bagi peneliti untuk diteliti (Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun populasinya berjumlah 43 pegawai KPPN Malang.

##### **3.3.2 Sampel**

Supriyanto dan Maharani (2013) ialah hal kecil atau setengah dari jumlah populasi. Jika populasi itu besar, maka peneliti akan mengambil sebagian dari populasi tersebut untuk dijadikan sampel. Penelitian yang menjadi sampel ialah seluruh pegawai yang ada di KPPN Malang, yang berjumlah 43 pegawai. Dikarenakan pegawai yang sedikit atau minim maka sampelnya menjadi semua pegawai KPPN yaitu 43 pegawai.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sample* artinya anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Teknik yang akan digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Terkadang dilakukan karena pegawai yang sedikit.

### 3.5 Data dan Jenis Data

#### 3.5.1 Data

Cara memperoleh data yang dipakai seperti berikut :

a. Data Kuantitatif

Data berupa bilangan yang didapatkan dari KPPN Malang yang dijumlahkan serta data yang didapat dari observasi.

b. Data Kualitatif

Data yang didapatkan dari KPPN Malang bukan angka, seperti sejarah perusahaan, hasil angket dan sebagainya

#### 3.5.2 Jenis Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data Primer

Data yang didapatkan dari pegawai KPPN secara langsung melalui kuesioner berkenaan dengan permasalahan lingkungan kerja, kinerja karyawan serta komitmen kerja.

b. Data Sekunder

Data yang didapatkan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Data ini ialah data didapatkan di KPPN Malang meliputi asal-usul, kepengurusan serta total pegawai.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan angket atau kertas berisi pernyataan yang disusun rapi agar pengisi atau responden faham mengenai pernyataan yang berhubungan dengan organisasinya. Tujuannya untuk memperoleh data mengenai kasus yang diteliti

b. Dokumentasi

Cara pengumpulan hipotesis didapat dari dokum-dokumen maupun catatan yang tersimpan.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

#### 3.7.1 Variabel Lingkungan Kerja

Gitosudarmo (2000) menjelaskan lingkungan kerja yaitu suatu kondisi terdapat di lingkup pegawai yang bekerja meliputi pencahayaan, pengontrolan berisik, kenyamanan serta amannya area bekerja. Tipe data interval yang diukur memakai skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau tanggapan responden yang begitu setuju dengan kurang setuju (Sugiyono, 2002).

### 3.7.2 Variabel Kinerja

Menurut Rivai *dalam* Liyas dan Primadi, (2017), kinerja karyawan adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya tetapi kurang diperlihatkan tetapi ditunjukkan dalam hal prestasi yang dicapai di dalam organisasi. Tipe data interval yang diukur memakai skala Likert dengan rentang nilai 1-5 atau tanggapan responden yang begitu setuju dan kurang setuju (Sugiyono, 2002).

### 3.7.3 Variabel Komitmen Kerja

Wibowo *dalam* Putri (2014) menyebutkan, Komitmen ialah sikap menghargai, loyalitas serta keikutsertaan yang ditunjukkan individu terhadap perusahaan. Komitmen mempunyai tiga prinsip seperti: (1) sikap ingin melakukan peningkatan kepada organisasi; (2) keikutsertaan dalam menyelesaikan tanggungjawab serta (3) sifat loyal untuk organisasi. Komitmen kerja adalah kondisi pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta menyelesaikan tugasnya dengan baik.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan kerja (X)	(X1.1) Pencahayaan	1. Pencahayaan yang sesuai dengan standar 2. Terdapat lampu disetiap ruangan	Sedarmayanti (2001)
	(X1.2) Suhu Udara	1. Sirkulasi udara 2. Terdapat AC atau pendingin tertentu di setiap ruangan	



Lanjutan tabel 3.1

	(X1.3) Suara Bising	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat berkonsentrasi karena ruangan yang terhindar dari keramaian</li> <li>2. Ruang kerja saya terhindar dari kebisingan</li> </ol>	
	(X1.4) Penggunaan Warna	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Warna diruangan saya sangat cocok</li> <li>2. Corak diruangan saya membuat semangat dalam bekerja</li> </ol>	
	(X1.5) Ruang Gerak yang Diperlukan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ruangan saya lebar dan luas</li> <li>2. Saya dapat bergerak leluasa saat bekerja</li> </ol>	
	(X1.6) Keamanan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa aman saat bekerja</li> <li>2. Saya merasa terhindar dari orang jahat</li> </ol>	
	(X1.7) Hubungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antar unit kerja diinstansi pemerintahan ini baik-baik saja</li> <li>2. Pegawai saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi</li> </ol>	
Kinerja Karyawan (Y)	(y1.1) Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketelitian dan kejujuran</li> <li>2. Kerapian</li> </ol>	Robbins (2006)

## Lanjutan 3.1

	(y1.2) kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang sesuai standar</li> <li>2. Menyelesaikan tanggung jawab</li> </ol>	
	(y1.3) Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja tepat waktu</li> <li>2. Tugas selesai dengan tepat waktu</li> <li>3. Pulang sesuai aturan</li> </ol>	
	(y1.4) Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan hasil</li> <li>2. setiap unit SDM</li> </ol>	
	(y1.5) Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen kerja</li> </ol>	
Komitmen Kerja (Z)	(z1.1) Komitmen afektif ( <i>Affective commitment</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa menjadi bagian instansi</li> <li>2. Senang menghabiskan waktu dengan instansi</li> </ol>	Meyer, Allen dan Smith (Sopiah, 2008)
	(z1.2) Komitmen kontinuan ( <i>Continuance commitment</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasakan berat jika meninggalkan instansi</li> <li>2. pekerjaan diKPPN ialah suatu kepentingan</li> </ol>	
	(z1.3) Komitmen normatif ( <i>Normative commitment</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa setia pada instansi pemerintahan ini</li> <li>2. Saya percaya pada norma, aturan dan nilai dasar instansi pemerintahan ini</li> </ol>	

Sumber : Data Diolah 2019

### 3.8 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel ini memakai skala Likert. Proses dalam Likert berbagai pernyataan ditata secara rapi serta memiliki hasil yang berbeda dan sesuai dengan ketentuan ialah memiliki nilai 1 sampai 5, seperti:

- a) Sangat setuju/sangat sering dengan skor 5.
- b) Setuju/sering dengan skor 4.
- c) Netral/kadang-kadang dengan skor 3.
- d) Tidak setuju/jarang dengan skor 2.
- e) Sangat tidak setuju/sama sekali tidak pernah dengan skor 1

### 3.9 Uji Instrumen

#### 3.9.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian ini menggunakan alat seperti angket, sebelum disebarkan terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reabilitas. Agar mengetahui seberapa besar observasi dipahami, yaitu:

a. Validitas

alat disebut terpercaya jika dapat mengungkapkan kevalitan data yang akan diteliti. Validitas merupakan alat ukur yang memberikan petunjuk data yang kita teliti sudah benar ataupun tidak (Supriyanto dan Maharani, 2013). Instrumen dinyatakan validitas jika koefisien korelasinya  $\geq 0,3$ .

b. Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel, ketika pengukuran ada gejala pada waktu berlainan dan memperlihatkan kesamaan dari hasil. Harus

dimengerti bahwa yang dilakukan pengujian ialah kehandalan dari bagian pertanyaan saja, pengujian kehandalan memakai metode yaitu genap ganjil, belah tengah, belah acak, dan nilai koefisien alpha cronbach  $\geq 0,6$ . Instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki koefisien alphanya  $\geq 0,6$  (Supriyanto dan Maharani, 2013).

### 3.9.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Non-Multicolinearitas $E(e_i, x_i) = 0$

Ialah hubungan yang kurang baik variabel bebas, melihat gejala ini yaitu dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel bebas kepada variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 5, maka tidak terjadi multikolinieritas (Santoso dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

#### b. Homoskedastisitas $E(e^2) = \alpha^2$

Keadaan dimana penelitian yang dilakukan dengan yang lain memiliki variasi residual yang sama meskipun keadaan berbeda. Cara melihat gejalanya dapat dilihat dengan metode *Spearman Rank Correlation*. Uji t memperlihatkan  $t_{sig} > \alpha$  maka dinyatakan terpenuhi (Gujarati dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

#### c. normalitas

Pengujian menunjukkan nilai residu yang penyebaran normalnya memiliki nilai setara nol. Pengujian normalitas dapat dilihat di uji *Kolmogorov Smornov* (Santoso dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

d. Linieritas

Uji dengan melihat *scatterplot* antara standar residual dengan prediksi, pernyataan terjadi jika nilai residu dengan prediksi yang acak.

e. Autokorelasi

hubungan diantara variabel penelitian yang disusun secara urut berdasarkan waktu atau ruang (seperti dalam data cross section). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam disturbance atau gangguan  $u_i$ .

Secara matematis hal tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

$$E(u_i u_j) = 0$$

Agar mengetahui autokorelasi dalam situasi tertentu, ada beberapa pengujian, antara lain adalah metode grafik dan percobaan Durbin Watson. Metode Durbin Watson sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^{t=N} e_t^2}$$

### 3.10 Analisis Data

#### 3.10.1 Analisis Statistik deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan agar mengetahui pendapat responden terhadap pernyataan yang dipilih. Tanggapan responden dijabarkan dengan 5 skala penjelasan memakai Skala Likert. Penganalisaan digunakan untuk penggambaran variabel dalam penelitian. skala dapat ditentukan sebagai berikut:



**Tabel 3.2**  
**Tafsiran Nilai Rata-rata**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria Tafsiran</b>
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 - 3,40	Cukup/sedang
3,41 - 4,20	Baik/tinggi
4,21 - 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

### 3.10.2 Analisis Path

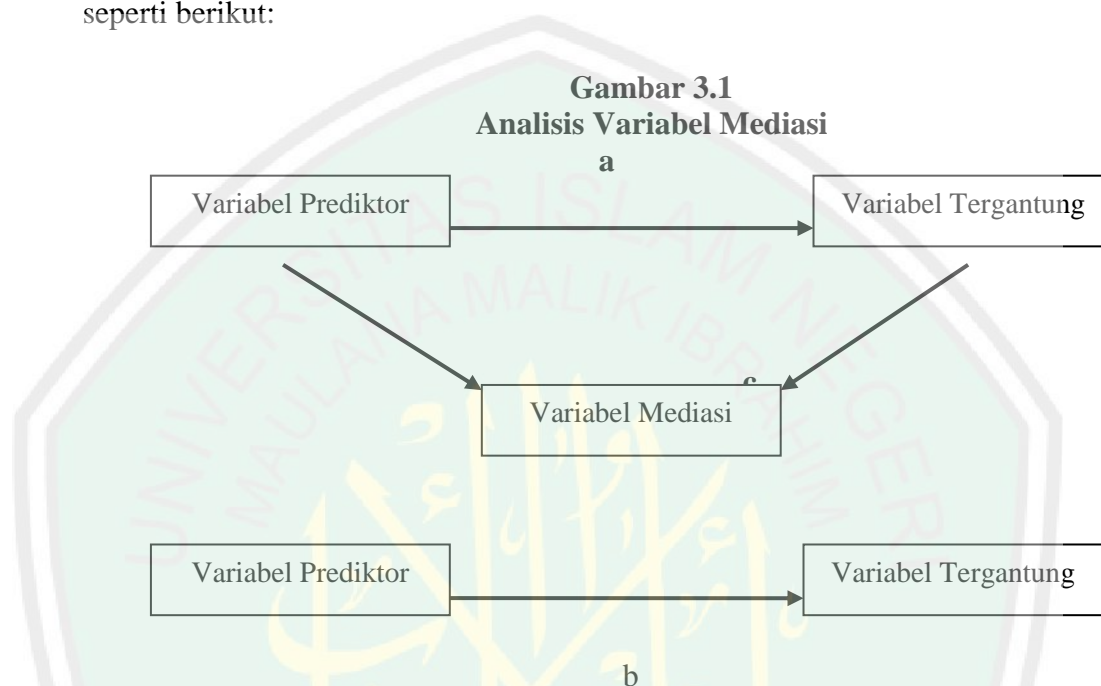
Uji *path analysis* digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang selanjutnya dicocokkan menggunakan model hipotesis, pengujian hipotesis penelitian memakai teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) diproses menggunakan komputer dan aplikasi program *SPSS* (*Statistical Program for Social Sciences Windows*), aturannya yaitu uji t pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau  $p \leq 0,05$  yang ditunjukkan pada ketentuan (Sig. t). Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis jalur, agar dapat mengetahui tingginya kausal berbagai variabel dan hirarkhi serta hubungan dan jalur secara langsung ataupun tidak. (Sani dan Maharani, 2013).

### 3.10.3 Analisis Variabel Mediasi

Penganalisaan ini menggunakan 2 pengenalan seperti perbedaan koefisien dan perkalian koefisien. Yang pertama perbedaan koefisien ini dilakukan dengan tidak menggunakan variabel mediator. kemudian metode perkalian dilakukan dengan metode Sobel atau mediasi.

Pengujian variabel mediator dengan 2 pengenalan yaitu: (a) meneliti adanya pengaruh independen kepada dependen melewati variabel mediator (b)

meneliti adanya pengaruh independen terhadap dependen tanpa menggunakan variabel mediator (c) meneliti variabel bebas kepada variabel mediator, dan (d) meneliti pengaruh variabel mediator kepada variabel terikat. Dalam rangka seperti berikut:



Sumber : Maharani, 2017

Berdasarkan pada gambar 3.2 diatas apabila (c) dan (d) signifikasi, kemudian (a) tidak signifikasi, maka kepuasan pelanggan merupakan variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). apabila (c) dan (d) signifikasi dan (a) signifikasi juga, tetapi koefisien dari (a) lebih kecil (turun) dari (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b) maka kepuasan pelanggan dikatakan bukan sebagai variabel mediasi. Jika salah satu (c) atau (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Maharani, 2017)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Disebabkan kemajuan yang dialami, Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang terjadi peralihan nama. Zaman penjajah Belanda memiliki nama CKC (Central Kantoor De Comtabiliteit) serta Slank Kas. Sesudah Kedaulatan Republik Indonesia, pada tahun 1945-1947, kas Negara dibawa oleh orang Indonesia dan pada saat itu nama CKC dan Slank Kas diganti menjadi CKC sebagai KPPN (Kantor Pusat Perbendaharaan Negara) dan Slank Kas sebagai KKN (Kantor Kas Negara) dan kedua lembaga itu tersebar di wilayah Indonesia.

Sementara mengenai tempat kedudukan KKN dahulu pada tahun 1947 Jalan Talun Lor Malang (saat ini Jalan Arif Rohman Hakim Malang). Ketika penyerangan dari belanda, dan perlindungan kepada berkas penting KKN dipindahkan ke Turen. Sesudah pergantian daulatan diserahkan Belanda ke Indonesia lalu dari Turen dipindahkan lagi di Bank Tumapel di Jalan Talun Lor Malang. Tingginya pekerjaan sehingga tahun 1952 dialihkan di Jalan Merdeka Selatan Nomor 1-2 Malang sampai sekarang.

Roll Out SPAN di KPPN Malang dilaksanakan pada tanggal 01 Februari 2014 dengan berpedoman pada SOP Roll Out SPAN. Selama satu tahun anggaran Roll Out SPAN mampu menyelesaikan periode paling sibuk dari KPPN yaitu akhir tahun anggaran 2015 dengan baik. Piloting SPAN untuk KPPN Malang

dilaksanakan pada tanggal 01 Februari 2015. Pencanaan pelaksanaan SPAN menjadi tonggak pelaksanaan APBN dengan single database.

#### **4.1.1 Visi dan Misi KPPN**

a. Visi

Menjadi pengelola perbendaharaan negara di daerah yang profesional, modern, transparan dan akuntabel.

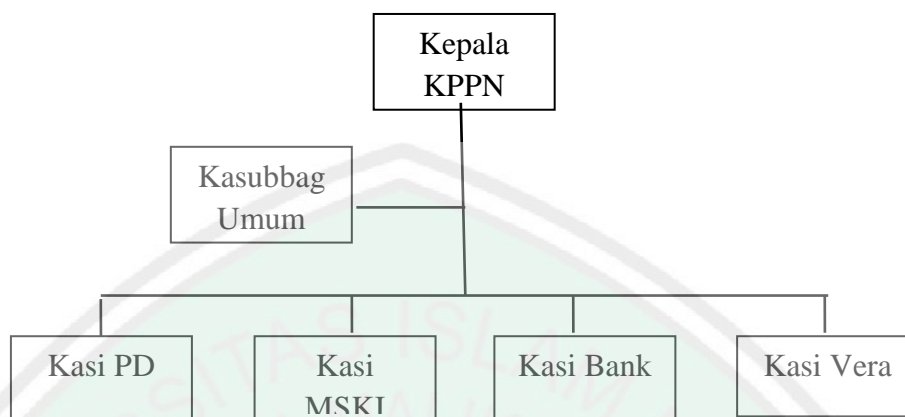
b. Misi

1. Menjamin kelancaran pencairan dana APBN secara tepat sasaran, tepat waktu dan tepat jumlah
2. Mengelola penerimaan Negara secara profesional dan akuntabel
3. Mewujudkan pelaporan Pertanggungjawaban APBN yang akurat dan tepat waktu
4. Mendukung pelaksanaan metode perbendaharaan yang baik, ahli dan berteknologi

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Ketika menjalankan tugas dan fungsinya, KPPN Malang tersusun atas beberapa kepengurusan yaitu:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi KPPN Malang**



Kepala Kantor : Susanto

Kepala Subagian Umum : Saifullah

Kepala Seksi Perbendaharaan : Sutarno

Kepala Seksi Bank : Marjanto

Kepala Seksi Verifikasi dan Akuntansi : Sugeng Riadi

Kepala Seksi Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal : Ribut Santosa

#### 4.1.3 Tugas dan Fungsi KPPN

##### a. Tugas

Mengerjakan tanggungjawab keuangan dan keuangan Umum Negara, Penyebaran modal terhadap tanggungan perhitungan, serta tata usaha Pendapatan dan keluarnya perhitungan dari Kas Negara berlandaskan aturan undang-undang.

##### b. Fungsi

- Pengecekan kepada surat perintah pembayaran berkaitan dengan aturan undang-undang



- Pembagian biaya atas kewajiban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
- Penilaian dan pengesahan terhadap penggunaan uang yang telah disalurkan
- Penatausahaan Penerimaan dan Pengeluaran Negara melalui dan dari Kas Negara
- Pengiriman dan Penerimaan Kiriman Uang
- Penyusunan Laporan Pelaksanaan APBN
- Penyusunan Laporan Realisasi Pembiayaan yang berasal dari Pinjaman dan Hibah Luar Negeri
- Penatausahaan PNB
- Pengelolaan pengecekan perundingan finansial dan Akuntabel
- Penyusunan respon dan penanganan proses pengecekan
- Pengoperasian bagian humas
- Penerapan tata usaha KPPN.

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi Karakter penanggap dalam observasi ini yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Tanggapan sebesar 43, hasil penganalisisan karakter dari penanggap secara komplit dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tanggapan dilihat dari usia dijabarkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai**  
**KPPN Kota Malang**

Umur	Frekuensi	Presentasi (%)
<b>26-35 tahun</b>	2	4,7 %
<b>36-44 tahun</b>	2	4,7 %
<b>&gt;45 tahun</b>	39	90,6 %
Total	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Diolah 2019

Pada tabel 4.2.1 diatas diketahui tanggapan dalam penelitian ini memiliki usia terbanyak yaitu > 45 tahun berjumlah 39 responden dengan persentasi 90,6%, kemudian 2 responden berusia 26-35 tahun dengan persentasi 4,7%, sisanya sebanyak 2 responden lagi dengan presentasi 4,7 %. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang berada di usia aktif dan didorong dalam melakukan kinerja yang baik

Responden atas jenis kelamin dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**KPPN Kota Malang**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Laki-laki</b>	19	44,2 %
<b>Perempuan</b>	24	55,8 %
Total	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data diolah 2019

Pegawai dari Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) memiliki pegawai laki-laki sebanyak 19 orang dengan presentasi 44,2% dan pegawai

perempuan/wanita sebanyak 24 pegawai dengan presentasi 55,8%, yang mana KPPN memiliki pegawai yang mayoritas berjenis kelamin perempuan/wanita.

Responden atas lamanya dalam bekerja dijelaskan dalam tabel:

**Tabel 4.2.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**KPPN Kota Malang**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<b>2-5 tahun</b>	2	4,7 %
<b>&gt; 5-10 tahun</b>	5	11,6 %
<b>10-15 tahun</b>	7	16,3 %
<b>&gt;15 tahun</b>	29	67,4 %
Total	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Diolah 2019

Dari data dapat dilihat lama kerja dari pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang sebagian besar respondennya pada penelitian ini sebanyak 2 responden dengan persentasi 4,7% kategori lamanya pekerja bekerja 2-5 tahun, 5 responden dengan persentasi 11,6 % kategori lamanya pekerja bekerja >5-10 tahun, 7 responden dengan persentasi 16,3 % kategori masa kerja 10-15 tahun, kemudian 29 responden dengan persentasi 67,4 % kategori masa kerja >15 tahun. Berdasarkan persentasi masa kerja pegawai di KPPN Kota Malang terbanyak pada rentang > 15 tahun, yang mana pada kategori masa kerja tersebut tergolong sangat baik dengan keseimbangan pengalaman yang dimiliki dan dilihat dari tingkat masa kerja.

Responden yang dilihat dari pendidikan yang dimiliki:

**Tabel 4.2.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
<b>SMA Sederajat</b>	20	46,5 %
<b>Diploma</b>	6	14 %
<b>Strata 1/ S1</b>	14	32,5 %
<b>Strata 2/ S2</b>	3	7 %
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data diolah 2019

Data menunjukkan Pegawai terbanyak yaitu lulusan SMA Sederajat sebanyak 20 pegawai dengan persentasi 46,5%, lulusan Diploma sebanyak 6 orang atau 14%, lulusan Strata 1/S-1 sebanyak 14 orang atau 32,5% dan Strata 2/S-2 sebanyak 3 orang atau 7%.

Berdasarkan data diatas dengan akumulasi pada tingkat pendidikan terbanyak yaitu lulusan SMA Sederajat dapat memberikan panduan/acuan dan taraf kompetensi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang.

#### **4.3 Deskripsi Variabel Penelitian**

Ialah sebagian dari penganalisisan pendiskripsian untuk melihat distribusi frekuensi tanggapan responden ke angket yang tersebar dan digambarkan di variabel Lingkungan Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y), dan Komitmen Kerja (Z). Perlu diketahui bahwa pendistribusian frekuensi didapatkan dari tanggapan responden. Intepretasi nilai dilihat pada tabel 4.3 (Ridwan dkk, dalam Sani dan Maharani, 2013)

**Tabel 4.3.1**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

No	Nilai rata skor	Kriteria
1	1.00-1.80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2	1.81-2.60	Rendah/tidak setuju
3	2.61-3.40	Cukup tinggi/ragu-ragu
4	3.41-4.20	Tinggi/setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

#### 4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab (Nitisemito dalam Shalahudin, 2013). Variabel lingkungan kerja dari observasi ini dapat dilihat dengan 15 poin permasalahan. Pertanyaan berkaitan pencahayaan, suhu, warna, ruang gerak, keamanan serta hubungan antar pegawai yang ada di KPPN Malang.

**Tabel 4.3.2**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Item	Tanggapan										Rata
	STS		TS		N		S		SS		-
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
X1.1.1	0	0	1	2,3	3	6,9	19	44,1	20	46,5	4,33
X1.1.2	0	0	0	0	2	4,6	20	46,5	21	48,8	4,44
X1.2.1	0	0	1	2,3	7	16,3	19	44,1	16	37,2	4,16
X1.2.2	1	2,3	2	4,6	9	20,9	18	41,8	13	30,2	3,93
X1.2.3	0	0	1	2,3	7	16,3	17	39,5	18	41,8	4,21
X1.3.1	0	0	2	4,6	6	13,9	20	46,5	15	34,8	4,12



<b>X1.3.2</b>	0	0	4	9,3	11	25,5	20	46,5	8	18,6	3,74
<b>X1.4.1</b>	0	0	1	2,3	10	23,2	21	48,8	11	25,5	3,98
<b>X1.4.2</b>	0	0	2	4,6	11	25,5	21	48,8	9	20,9	3,81
<b>X1.5.1</b>	0	0	1	2,3	14	32,5	17	39,5	11	25,5	3,88
<b>X1.5.2</b>	0	0	2	4,6	6	13,9	22	51,1	13	30,2	4,07
<b>X1.6.1</b>	0	0	2	4,6	4	9,3	21	48,8	16	37,2	4,19
<b>X1.6.2</b>	0	0	0	0	9	20,9	22	51,1	12	27,9	4,07
<b>X1.7.1</b>	0	0	1	2,3	11	25,5	19	44,1	12	27,9	3,95
<b>X1.7.2</b>	0	0	1	2,3	15	34,8	14	32,5	13	30,2	3,91
Rata-rata total											4,05

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan 4.3.2 Lingkungan Kerja pada KPPN Malang adalah baik, dapat dilihat dari rata-rata 4,05. Hal tersebut bisa dilihat dari jawaban responden sebagai berikut: pencahayaan diruang kerja pegawai sudah baik (X1.1.1) 1 responden 2,3% menjawab tidak setuju, 3 responden 6,9% menjawab netral, 19 responden 44,1% menjawab setuju, 20 responden 46,5% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,33%. untuk pertanyaan selanjutnya yaitu disetiap ruangan kerja ada lampu (X1.1.2) 2 responden 4,6% menjawab netral, 20 responden 46,5% menjawab setuju, 21 responden 48,8% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,44%. untuk pertanyaan setiap ruangan ada AC (X1.2.1) 1 responden 2,3% menjawab tidak setuju, 7 responden 16,3% menjawab netral, 19 responden 44,1% menjawab setuju, 16 responden 37,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,16%. untuk pertanyaan selanjutnya terdapat ventilasi diruangan kerja (X1.2.2) 1 responden

2,3% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden 4,6% menjawab tidak setuju, 9 responden 20,9% menjawab netral, 18 responden 41,8% menjawab setuju, 13 responden 30,2% menjawab sangat setuju dengan total skor sebesar 3,93%. untuk pertanyaan selanjutnya pegawai dapat beradaptasi dengan suhu (X1.2.3) 1 responden 2,3% menjawab tidak setuju, 7 responden 16,3% menjawab netral, 17 responden 39,5% menjawab setuju, 18 responden 41,8% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,21%.

Pertanyaan selanjutnya pegawai dapat berkonsentrasi (X1.3.1) 2 responden 4,6% menjawab tidak setuju, 6 responden 13,9% menjawab netral, 20 responden 46,5% menjawab setuju, 15 responden 34,8% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,12%. untuk pertanyaan berikutnya jauh dari kebisingan (X1.3.2) 4 responden 9,3% menjawab tidak setuju, 11 responden 25,5% menjawab netral, 20 responden 46,5% menjawab setuju, 8 responden 18,6% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 3,74%. untuk pertanyaan berikutnya warna ruangan cocok dengan pekerjaan pegawai (X1.4.1) 1 responden 2,3% menjawab tidak setuju, 10 responden 23,2% menjawab netral, 21 responden 48,8% menjawab setuju, 11 responden 25,5% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 3,98%. untuk pertanyaan selanjutnya corak warna ruangan membuat semangat (X1.4.2) 2 responden 4,6% menjawab tidak setuju, 11 responden 25,5% menjawab netral, 21 responden 48,8% menjawab setuju, 9 responden 20,9% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 3,81%. untuk pertanyaan selanjutnya ruangan saya lebar dan luas (X1.5.1) 1 responden 2,3% menjawab tidak setuju, 14 responden 32,5% menjawab netral,

17 responden 39,5% menjawab setuju, 11 responden 25,5% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 3,88%.

Pertanyaan berikutnya dapat bergerak (X1.5.2) 2 responden 4,6% menjawab tidak setuju, 6 responden 13,9% menjawab netral, 22 responden 51,1% menjawab setuju, 13 responden 30,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,07%. untuk pertanyaan selanjutnya aman dalam bekerja (X1.6.1) 2 responden 4,6% menjawab tidak setuju, 4 responden 9,3% menjawab netral, 21 responden 48,8% menjawab setuju, 16 responden 37,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,19%. untuk pertanyaan selanjutnya terhindar dari kejahatan (X1.6.2) 9 responden 20,9% menjawab netral, 22 responden 51,1% menjawab setuju, 12 responden 27,9% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,07%. untuk pertanyaan berikutnya hubungan antar pegawai harmonis (X1.7.1) 1 responden 2,3% menjawab tidak setuju, 11 responden 25,5% menjawab netral, 19 responden 44,1% menjawab setuju, 12 responden 27,9% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 3,95%. untuk pertanyaan terakhir saling terbuka dalam masalah kantor (X1.7.2) 1 responden 2,3% menjawab tidak setuju, 15 responden 34,8% menjawab netral, 14 responden 32,5% menjawab setuju, 13 responden 30,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 3,91%.

#### **4.3.2 Variabel Komitmen Kerja (Z)**

Wibowo *dalam* Putri (2014) menyebutkan, Komitmen ialah sikap menghargai, loyalitas serta keikutsertaan individu kepada perusahaan maupun unit perusahaan. Komitmen memiliki tiga prinsip seperti: (1) sikap ingin melakukan

peningkatan kepada perusahaan; (2) keikutsertaan dalam menyelesaikan tanggungjawab dan (3) sifat taat dalam perusahaan. Komitmen kerja ialah hal-hal yang berhubungan dengan maksud individu kepada tugasnya serta cara individu dalam menyelesaikannya.. Variabel komitmen kerja ini diukur dengan 8 pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative. Selanjutnya dapat di lihat pada tabel 4.3.3 dibawah ini

**Tabel.4.3.3**  
**Deskripsi Variabel Komitmen Kerja (Z)**

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1.1	0	0	0	0	9	20,9	18	41,8	16	37,2	4,16
Z1.1.2	0	0	0	0	1	2,3	24	55,8	18	41,8	4,40
Z1.1.3	0	0	0	0	7	16,3	20	46,5	16	37,2	4,21
Z1.2.1	0	0	0	0	10	23,2	23	53,4	10	23,2	4,00
Z1.2.2	0	0	3	6,9	13	30,2	17	39,5	10	23,2	3,84
Z1.2.3	0	0	3	6,9	16	37,2	17	39,5	7	16,3	3,67
Z1.3.1	0	0	1	2,3	3	6,9	26	60,4	13	30,2	4,19
Z1.3.2	0	0	0	0	4	9,30	18	41,8	21	48,8	4,40
Rata – rata total											4,10

Sumber: data diolah 2019

Dilihat tabel variabel Komitmen Kerja pada KPPN Malang adalah baik, ditunjukkan dari rata-rata 4,10. Hal tersebut ditunjukkan dari jawaban responden sebagai berikut: pegawai bahagia bekerja diinstansi (Z1.1.1) 9 responden 20,9% menjawab netral, 18 responden 41,8% menjawab setuju, 16 responden 37,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,16%. untuk pertanyaan selanjutnya bangga menjadi bagian instansi (Z1.1.2) 1 responden 2,3% menjawab netral, 24 responden 55,8% menjawab setuju, 18 responden 41,8% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,40%. untuk pertanyaan selanjutnya merasa memiliki instansi (Z1.1.3) ) 7 responden 16,3%



menjawab netral, 20 responden 46,5% menjawab setuju, 16 responden 37,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,21%. untuk pertanyaan berikutnya bekerja diinstansi ini merupakan kebutuhan (Z1.2.1) ) 10 responden 23,2% menjawab netral, 23 responden 53,4% menjawab setuju, 10 responden 23,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,00%. untuk pertanyaan selanjutnya berat meninggalkan instansi/keluar (Z1.2.2) 3 responden 6,9% menjawab tidak setuju, 13 responden 30,2% menjawab netral, 17 responden 39,5% menjawab setuju, 10 responden 23,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 3,84%.

Pertanyaan selanjutnya merasa kurang jika meninggalkan instansi (Z1.2.3) 3 responden 6,9% menjawab tidak setuju, 16 responden 37,2% menjawab netral, 17 responden 39,5% menjawab setuju, 7 responden 16,3% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 3,67%. untuk pertanyaan berikut setia pada instansi (Z1.3.1) 1 responden 2,3% menjawab tidak setuju, 3 responden 6,9% menjawab netral, 26 responden 60,4% menjawab setuju, 13 responden 30,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,19%. untuk pertanyaan terakhir percaya pada norma kantor (Z1.3.2) , 4 responden 9,30% menjawab netral, 18 responden 41,8% menjawab setuju, 21 responden 48,8% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,40%.

#### **4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

kinerja merupakan pencapaian yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya , dan mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, agar dapat memenuhi visi dan misi



yang telah diberikan organisasi tersebut, serta tidak melanggar aturan yang telah ada baik aturan organisasi, agama dan Negara (Prawirosentono, 1999). Variabel kinerja ini diukur dengan 8 pertanyaan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirin dan keefektifan. Selanjutnya dijabarkan di tabel berikut ini:

**Tabel.4.3.4**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	0	0	0	0	2	4,6	25	58,1	16	37,2	4,33
Y1.1.2	0	0	0	0	3	6,9	22	51,1	18	41,8	4,35
Y1.2.1	0	0	1	2,3	8	18,6	19	44,1	15	34,8	4,12
Y1.2.2	0	0	0	0	3	6,9	22	51,1	18	41,8	4,35
Y1.3.1	0	0	0	0	9	20,9	20	46,5	14	32,5	4,12
Y1.3.2	0	0	0	0	6	13,9	21	48,8	16	37,2	4,23
Y1.4.1	0	0	2	4,6	6	13,9	25	58,1	10	23,2	4,00
Y1.5.2	0	0	0	0	9	20,9	13	30,2	21	48,8	4,28
Rata – rata total											4,22

Sumber: data dioah 2019

Berdasarkan tabel dilihat bahwa Kinerja Pegawai pada KPPN Malang adalah baik, dapat dilihat dari rata-rata 4,22. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebagai berikut: jujur dalam pekerjaan (Y1.1.1) 2 responden 4,6% menjawab netral, 25 responden 58,1% menjawab setuju, 16 responden 37,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,33%. untuk pertanyaan selanjutnya mampu menyelesaikan tugas (Y1.1.2) 3 responden 6,9% menjawab netral, 22 responden 51,1% menjawab setuju, 18 responden 41,8% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,35%. untuk pertanyaan berikutnya masuk tepat waktu (Y1.2.1) 1 responden 2,3% menjawab tidak setuju, 8 responden 18,6% menjawab netral, 19 responden 44,1% menjawab setuju, 15

responden 34,8% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,12%. untuk pertanyaan selanjutnya pulang sesuai yang ditetapkan (Y1.2.2) 3 responden 6,9% menjawab netral, 22 responden 51,1% menjawab setuju, 18 responden 41,8% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,35%. untuk pertanyaan selanjutnya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan (Y1.3.1) 9 responden 20,9% menjawab netral, 20 responden 46,5% menjawab setuju, 14 responden 32,5% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,12%.

Pertanyaan berikutnya dapat memenuhi target kerja (Y1.3.2) 6 responden 13,9% menjawab netral, 21 responden 48,8% menjawab setuju, 16 responden 37,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,23%. untuk pertanyaan berikutnya mampu menyelesaikan tugas dengan baik (Y1.4.1) 2 responden 4,6% menjawab tidak setuju, 6 responden 13,9% menjawab netral, 21 responden 48,8% menjawab setuju, 16 responden 37,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,00%. untuk pertanyaan terakhir memiliki komitmen bahwa tugas yang diberikan pasti selesai tepat waktu (Y1.5.1) 9 responden 20,9% menjawab netral, 13 responden 30,2% menjawab setuju, 21 responden 48,8% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata sebesar 4,28%.

#### **4.4 Uji Instrumen**

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Hasil uji validitas instrument menunjukkan menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Kerja

didapatkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Angka yang diperoleh item-item penjas yang makin tinggi dari 0,3 menjelaskan item-item pernyataan adalah valid. Dilihat pada tabel 4.4.1 terkait hasil uji validitas. Diantaranya:

**Tabel 4.4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Model	Item	Koefisien Jalur	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja</b>	Item 1	0,733	Valid
	Item 2	0,763	Valid
	Item 3	0,651	Valid
	Item 4	0,537	Valid
	Item 5	0,776	Valid
	Item 6	0,716	Valid
	Item 7	0,743	Valid
	Item 8	0,741	Valid
	Item 9	0,742	Valid
	Item 10	0,751	Valid
	Item 11	0,743	Valid
	Item 12	0,623	Valid
	Item 13	0,750	Valid
	Item 14	0,818	Valid
	Item 15	0,830	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>	Item 1	0,732	Valid
	Item 2	0,819	Valid
	Item 3	0,823	Valid
	Item 4	0,827	Valid

	Item 5	0,901	Valid
	Item 6	0,903	Valid
	Item 7	0,829	Valid
	Item 8	0,875	Valid
<b>Komitmen Kerja</b>	Item 1	0,723	Valid
	Item 2	0,852	Valid
	Item 3	0,706	Valid
	Item 4	0,748	Valid
	Item 5	0,730	Valid
	Item 6	0,718	Valid
	Item 7	0,726	Valid
	Item 8	0,610	Valid

#### 4.4.2 Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel lingkungan kerja, kinerja pegawai dan komitmen kerja diperoleh nilai koefisien alpha > 0,6. Angka diperoleh berdasarkan item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,6 membuktikan bila item-item pernyataan adalah reliabel. Berikut ini tabel 4.5 sampai 4.6 terkait hasil uji reabilitas. Diantaranya:

**Tabel 4.4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Model	Cronbach's Alpha	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja</b>	0,766	Reliabel
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,793	Reliabel
<b>Komitmen Kerja</b>	0,776	Reliabel

(Lampiran 3)

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat tidak ada korelasi yang tinggi diantara dua atau lebih variabel bebas, melihat gejala ini yaitu dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 5, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. (Santoso dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

**Tabel 4.5.1**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
lingkungan kerja	.294	3.400
kinerja pegawai	.294	3.400

a. Dependent Variable: komitmen Kerja

Disimpulkan bahwa hasil uji multikolinieritas, nilai *VIF* variabel bebas kurang dari 5, jadi variabel bebas ini tidak mengalami multikolinieritas.

(Lampiran 4)



#### 4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Keadaan dimana penelitian yang dilakukan dengan yang lain memiliki variasi residual yang sama meskipun keadaan berbeda. Cara melihat gejalanya dapat dilihat dengan metode *Spearman Rank Correlation*. Jika hasil uji t diperoleh  $t \text{ sig} > \alpha$  maka terpenuhi. (Gujarati dalam Supriyanto dan Maharani, 2013)

**Tabel 4.5.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.380	1.688		2.595	.013
	lingkungan kerja	-.020	.048	-.134	-.425	.673
	komitmen kerja	-.056	.090	-.175	-.628	.533
	kinerja pegawai	.019	.087	.067	.219	.828

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil spss diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dinyatakan bahwa data tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### 4.5.3 Uji Autokorelasi

Berdasarkan melihat angka Durbin Watson, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Santoso, 2000).

**Tabel 4.5.3**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	D-W	Autokorelasi
Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai Komitmen Kerja	1,757	Tidak Terjadi

(Lampiran 6)

#### 4.5.4 Uji Normalitas

Berdasarkan nilai signifikansi yang diuji melalui SPSS yaitu:

**Tabel 4.5.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

Model	Signifikansi	Normalitas
Lingkungan Kerja	0,635	Data berdistribusi normal
Kinerja Pegawai	0,815	Data berdistribusi normal
Komitmen Kerja	0,202	Data berdistribusi normal

(Lampiran 8)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 data diatas jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data memiliki distribusi normal, sebaliknya jika dibawah 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal secara akurasi tepat.

Dari tabel diperlihatkan bila terdapat seluruh variabel memiliki distribusi yang normal

#### 4.5.5 Uji Linieritas

Variabel	Pengaruh	Keterangan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Sig.	0,422 > 0,05
Komitmen Kerja Terhadap	Sig	0,178 > 0,05

Lingkungan Kerja		
Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Sig	0,983 > 0,05

Berdasarkan pada uji linieritas dapat dilihat:

- Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang *linier* Terhadap Kinerja Pegawai, dengan *Deviation from Linearity* sebesar  $0.422 > 0.05$
- Komitmen Kerja memiliki hubungan yang *linier* Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai, dengan *Deviation from Linearity* sebesar  $0.178 > 0.05$
- Komitmen Kerja mempunyai keterikatan yang *linier* kepada Kinerja Pegawai dengan *Deviation from Linearity* sebesar  $0.983 > 0.05$ .

Berdasarkan Uji Linieritas dapat diketahui bahwa penelitian ini diasumsikan berhasil dengan skala pengujian asumsi klasik. (Lampiran 7 ).

#### 4.6 Uji Hipotesis

Dalam melakukan pembuktian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS 16. Analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Sesuai dengan yang telah dirumuskan bahwa dalam penelitian sama dengan hipotesis:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Kerja
2. Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Komitmen Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian analisis jalur dibutuhkan pengidentifikasian koefisien jalur pada tahapan dibawah ini:

a) Tahap satu. Uji analisis jalur I

Tahapan ke I, koefisien beta pada variabel lingkungan kerja (X) sebanyak 0,801. Jadi variabel lingkungan kerja mempunyai dampak pada komitmen kerja (Z). Berdasarkan uji t, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen kerja, dengan nilai t sebesar 8,564, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai adjusted R square sebesar 0,633.

b) Tahap dua. Uji analisis jalur II

Tahapan ke II, koefisien beta pada variabel komitmen kerja (Z) sebesar 0,327. Jadi, komitmen kerja memiliki dampak pada kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uji t, variabel komitmen kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 2,451 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai adjusted R square sebesar 0,732.

c) Tahap tiga. Uji analisis jalur III

Pada jalur II, koefisien beta pada variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,578, dan pada variabel komitmen kerja (Z) sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan bersama-sama mengenai variabel Lingkungan Kerja (X) dan Komitmen Kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

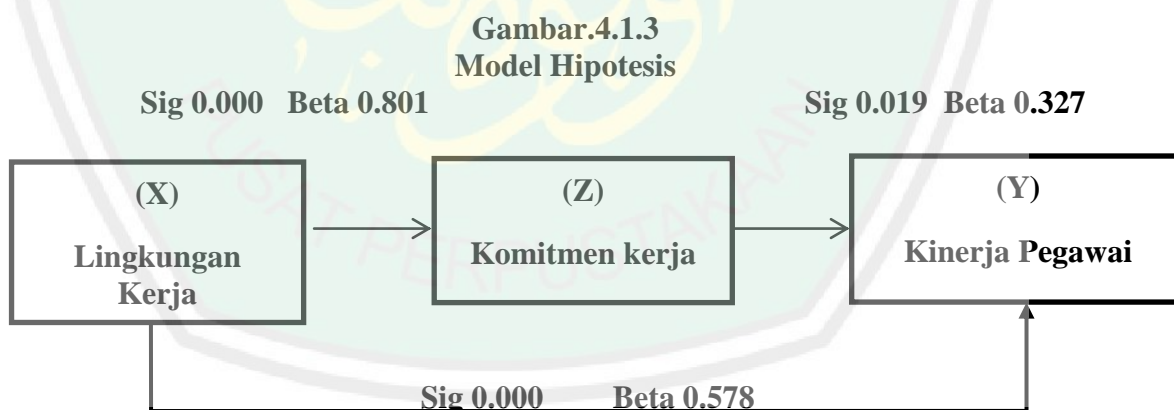
Dijabarkan oleh Regresi Model II pada bagian tabel Coefficients, diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X) = 0,000, dan Komitmen Kerja (Z) = 0,019 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y. Besarnya nilai  $R^2$  atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary

adalah sebesar 0,744 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X dan Z terhadap Y adalah sebesar 74,4% sementara sisanya 25,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan:

- Pengaruh langsung X terhadap Y sebesar 0,578
- Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y adalah  $0,578 \times 0,327 = 0,189$
- Pengaruh Z Terhadap Y sebesar 0,327
- Pengaruh X terhadap Z sebesar 0,801
- Pengaruh X Terhadap Y melalui Z sebesar  $0,578 + 0,189 = 0,767$

Setelah melakukan uji Sobel menggunakan Sobel Test Online mendapatkan hasil 2.13644949 yang berarti lebih besar  $> 1,98$ . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja menjadi variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini gambar 4.13 hasil *path analysis*, yaitu: (Lampiran 9)





## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Deskripsi Variabel Penelitian dan Pembahasan**

#### **4.7.1.1 Deskripsi Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang disajikan atas gambar 4.7.1 dapat dilihat hubungan ke III jalur yang diuji. Penjabaran dari pengujian tersebut dapat dilihat di bawah ini:

##### **4.7.1.1.1 Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja**

Pada hasil uji dari path analisis, dibuktikan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja dengan  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$  variasi perubahan nilai variabel Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 64,1% dan nilai 35,9% merupakan variabel yang tidak diketahui.

Lingkungan kerja adalah hal-hal dalam lingkup karyawan serta memengaruhi ketika melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito *dalam* Shalahudin, 2013). Sedangkan Komitmen ialah kondisi psikis seseorang dalam suatu organisasi (Allen dan Meyer 1990), jadi Komitmen turut mempengaruhi lingkungan tempat pegawai kerja. bila lingkungan kerja itu tidak bagus, seperti perlengkapan kurang bagus, ikatan tidak baik, tanggungan sosial dan keselamatan tidak baik, jadi spontan komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut semakin turun (Kuntjoro, dalam Shalahudin (2013)).

Penelitian tersebut didukung oleh Shalahuddin, (2013) mengungkapkan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh kepada Komitmen Organisasi karyawan PT. Sumber Djantin Kalimantan Barat dengan arah hubungan yang

positif. Ini membuktikan jika lingkungan kerjanya bagus maka akan memberikan peningkatannya kepada komitmen kerja pegawai yang bekerja.

Lingkungan kerja didalam Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang sangat mempengaruhi pola dari keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga aspek lingkungan kerja yang dimiliki tentu memengaruhi dalam pekerjaan dan dapat meningkatkan komitmen dalam jiwa pegawai. Serta menyelesaikan sebuah pekerjaan memang sangat membutuhkan skil dan juga kondisi lingkungan kerja yang baik didalamnya sehingga apa yang dikerjakan juga sangat memberikan hasil yang baik karena bantuan lingkungan yang nyaman dan komitmen yang tinggi.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang tergolong dalam Perusahaan Milik Daerah yang mana didalam lingkup kerja menggunakan sistem yang termuat dalam satu website dengan cakupan seluruh aktivitas pekerjaan di KPPN Kota Malang, disisi lain selain dalam pelaksanaan lingkup kerja yang terorganisir namun dalam implementasi yang terjadi juga tidak luput akan kemampuan masing-masing pegawai yang dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

Dari sisi pandangan islam pembentukan lingkungan kerja diawali dari seorang pemimpin. Bila pemimpin bersikap baik kepada karyawannya, jadi dapat mempengaruhinya. Kondisi kerja yang nyaman akan memberikan kenikmatan tersendiri bagi karyawan serta akan memperoleh hasil kerja yang baik.

Oleh karenanya, jika bawahan berada dibawah tekanan (*under pressure*) yang ketat dari pemimpin yang kurang akrab, tidak bergaul serta kurang peduli

dengan pekerjaanya, maka seorang pekerja kurang berhasil serta akan melakukan tugasnya saja bahkan dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Islam menjelaskan bahwa sebab watak seorang pimpinan dibutuhkan agar situasi dapat harmonis di lingkungan kerja. Pimpinan yang tegas tetapi harmonis hal tersebut yang perlu dikembangkan dalam lingkungan organisasi.

Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ  
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

*Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Q.S. Ali Imran: 159).*

Menurut tafsir dari Jalalayn (maka berkat) ma merupakan tambahan (rahmat dari Allah kamu menjadi lemah lembut) hai Muhammad (kepada mereka) sehingga kamu hadapi pelanggaran mereka terhadap perintahmu itu dengan sikap lunak (dan sekiranya kamu bersikap keras) artinya akhlakmu jelek tidak terpuji (dan berhati kasar) hingga kamu mengambil tindakan keras terhadap mereka (tentulah mereka akan menjauhkan diri dari sekelilingmu, maka maafkanlah mereka) atas kesalahan mereka perbuat (dan mintakanlah ampunan bagi mereka) atas kesalahan-kesalahan itu hingga kuampuni (serta berundinglah dengan mereka) artinya mintalah pendapat atau buah pikiran mereka (mengenai urusan

itu) yakni urusan peperangan dan lain-lain demi mengambil hati mereka, dan agar umat meniru sunah dan jejak langkahmu, maka Rasulullah SAW. Banyak bermusyawarah dengan mereka (kemudian apabila kamu telah berketetapan hati) untuk melaksanakan apa yang kamu kehendaki setelah bermusyawarah itu didiskusikan, jadi berserah dirilah terhadap Allah artinya percaya atas ketentuannya. Allah sangat senang kepada orang yang berserah diri terhadap-Nya.

Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud Nomor 460 tentang lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ  
عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ لَا  
تُقَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجُمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الدُّبَّ الْقَاصِيَةَ قَالَ  
زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجُمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجُمَاعَةِ

*Artinya: Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za'idah telah menceritakan kepada kami As-Sa'ib bin Huaisy dari Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri dari Abu Ad-Darda` dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena itu tetaplah kalian berjamaah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)." As-Sa'ib berkata; Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaah. (HR. Abu Daud: 460)*

Relevansi dari hadist tersebut merupakan sebuah bentuk lingkungan kerja dimana ketika seseorang diuji dengan lingkungan yang kurang baik dan dia dapat mengatasinya dengan baik berarti dia mampu bertahan dilingkungan tersebut, jika tidak mampu maka seorang tersebut akan mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya serta bila lingkungan tersebut sudah baik maka akan



memberikan kenyamanan tersendiri bagi pegawai dan dapat meningkatkan kinerjanya.

#### **4.7.1.1.2 Komitmen Kerja terhadap Kinerja**

Pada hasil uji dari path analisis, dibuktikan variabel Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan  $\text{sig. } 0,019 < 0,05$  variasi perubahan nilai variabel Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 74,4% dan sisanya 25,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

penjelasan tersebut diatas diperkuat oleh Akbar dalam penelitiannya tahun 2017 mengungkapkan komitmen afektif, komitmen kontinuitas serta komitmen normatif secara berkelompok memiliki pengaruh serta signifikansi kepada kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Maka menjelaskan bahwa komitmen yang bagus akan meningkatkan pencapaian perusahaan, sedangkan uji t (parsial) menunjukkan komitmen afektif dan normatif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikansi, sedangkan komitmen kontinuitas memiliki pengaruh tetapi tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

John dalam Putri, (2014) menyatakan bahwa komitmen yang baik itu dapat bisa berhubungan dan bersedia membantu dalam kegiatan organisasi. Dan kesimpulan lain menyatakan komitmen itu dapat beradaptasi dengan hal-hal yang tidak diketahui.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang memiliki komitmen yang baik kepada para konsumennya dan semua pegawai di KPPN



harus memiliki komitmen yang telah ditanamkan dalam diri para pegawai agar dapat melaksanakan tanggung jawab dengan benar, serta dapat memenuhi tugas dengan maksimal.

Bekerja dalam islam adalah suatu kewajiban untuk memenuhi kebutuhan baik bagi diri sendiri ataupun keluarga. Bekerja yang diniatkan ibadah kepada Allah akan dinilai sebagai ibadah dan yang memiliki ilmu pengetahuan akan ditingkatkan beberapa derajatnya oleh Allah SWT disurga kelak. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Al-Mujadilah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ  
انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا  
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Artinya: Dan, katakanlah: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: Berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Menurut tafsir Jalalayn menyatakan orang beriman dianjurkan untuk berlapang dalam majelis yakni majelis tempat Nabi SAW berada serta orang yang lain dating dapat tempat duduk. Dan kita dianjurkan berdiri untuk melaksanakan shalat dan mengerjakan kebajikan atau amal-amal kebaikan. Sehingga Allah akan mengangkat pahala bagi orang mukmin serta meninggikan derajat bagi orang yang mencari ilmu. Serta Tuhan Maha mengetahui apa yang kamu lakukan (Tafsirq.com)

Berdasarkan ayat serta tafsir Jalalayn diatas dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja kita harus berlapang dada, niscaya Allah akan melapangkan pekerjaan kita dan orang yang memiliki ilmu pengetahuan akan diberikan Allah beberapa derajat di surge kelak.

Adapun penjelasan hadist dari Ibnu Majah tentang menuntut ilmu:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَمُسْلِمَةٍ

*Artinya: "Menuntut ilmu itu wajib atas setiap orang Islam laki-laki dan perempuan . . . ." (H.R. Ibnu Majah)*

Berdasarkan hadist dari Ibnu Majah diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menuntut ilmu kita tidak memandang laki-laki ataupun perempuan begitu juga dengan bekerja jadi selaku orang mukmin kita harus tingkatkan ilmu pengetahuan maka Allah akan meningkatkan beberapa derajat di surga kelak

#### **4.7.1.1.3 Komitmen Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Pada uji mediasi terhadap variabel Lingkungan Kerja terdapat hasil bahwa variabel ini sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Lingkungan Kerja, kehadiran variabel Komitmen Kerja sebagai mediasi sangatlah penting dalam penguatan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap Komitmen Kerja dan mempunyai nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai R.Square 0,641. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikansi kepada Kinerja Pegawai sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan

Komitmen Kerja memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja pegawai sebesar 0,019, dengan nilai R Square 0,744.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Markonah, Sunarto, (2014), *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi*. Hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh kepada kinerja guru jadi besarnya komitmen yang dimiliki akan mempunyai pengaruh kepada kinerja guru SMA 1 Jakenan, sedangkan Motivasi tidak punya pengaruh kepada kinerja pendidik disekolah, tetapi motivasi berpengaruh kepada kinerja guru melewati komitmen organisasi serta Kompetensi memiliki pengaruh signifikansi kepada kinerja guru dan komitmen organisasi, kompetensi baik daripada melewati komitmen organisasi.

Berdasarkan pemaparan penelitian dahulu diatas menjelaskan bahwa kehadiran komitmen kerja terhadap pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja pegawai sangatlah penting, dikarenakan komitmen kerja merupakan penguatan di tempat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena komitmen kerja sebagai wujud untuk menciptakan suatu budaya organisasi dalam spiritualitas tempat kerja karyawan yang dimana memiliki kepedulian, semangat, dan kepercayaan bahwa membina kepercayaan serta semangat berperan penting dalam menumbuhkan pemikiran dalam konteks komunitas untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dapat diketahui bahwa didalam Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang membuktikan variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan sebagai mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,

karena terlihat bahwa didalam lingkup kerja yang tersistem didalam KPPN Kota Malang, selain peningkatan dalam akurasi kinerja dalam pekerjaannya, maka untuk mencapai keberhasilan kerja lingkungan kerja juga sangat dipergunakan.

Aktivitas berorganisasi tiap individu diharapkan agar memiliki komitmen kepada organisasi. jadi tuntutan dalam segala kemajuan serta perkembangan materil dibuktikan dengan sifat adil, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik organisasi ataupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah dibumi.

Setiap manusia didunia ini memiliki anugrah menjadi khalifah. Sebagai pemimpin dibumi memiliki tanggung jawab yakni menjunjung rasa sopan santun serta saran dan krituk dari orang lain. Jika dapat menghormati pribadi oleh karena itu ia dapat menghormati orang lain.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (QS Al-Baqarah: 30)*

Menurut Buya Hamka dalam bukunya Al-Azhar yaitu dengan segala kerendahan hati dan iman kita pegang apa yang telah dipimpinkan Tuhan pada ayat yang tiga dipermulaan sekali, yaitu tentang percaya kepada yang ghaib. Tuhan telah menyampaikan dengan wahyu kepada utusan-Nya bahwa tuhan pernah bersabda kepada malaikat bahwa tuhan hendak mengangkat seorang



khalifah dibumi. Maka terjadilah semacam Tanya jawab diantara tuhan dengan malaikat.

Menurut hadist yang diriwayatkan oleh Bukhori yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عُمَرُ بْنُ حَفْصٍ حَدَّثَنَا أَبِي حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ حَدَّثَنَا أَبُو صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ تَجِدُ مِنْ شَرِّ النَّاسِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عِنْدَ اللَّهِ ذَا الْوَجْهَيْنِ الَّذِي يَأْتِي هُوًّا لَاءَ وَهُؤْلَاءَ بِوَجْهِهِ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Umar bin Hafsh telah menceritakan kepada kami Ayahku telah menceritakan kepada kami Al A'masy telah menceritakan kepada kami Abu Shalih dari Abu Hurairah radiallahu 'anhu dia berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Kamu akan mendapati orang yang paling jelek di sisi Allah pada hari Kiamat kelak adalah orang yang bermuka dua, yang datang dengan satu muka dan datang kepada orang lain dengan muka yang lain". (HR. Bukhori)

Berdasarkan hadist Muslim diatas maka dapat disimpulkan bahwa kita harus memiliki komitmen terhadap apa yang kita kerjakan dan perusahaan tempat kita kerja seperti berkata jujur kepada orang lain bahwa kita bangga dapat bekerja ditempat kita bekerja sekarang, jangan berkata bohong ketika dengan teman perusahaan kita mengatakan bangga kerja ditempat tersebut tetapi jika dengan teman perusahaan lain kita merendahkan perusahaan kita.

#### 4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat variabel-variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dan komitmen kerja, jadi memberikan peluang untuk penelitian lain agar meneliti masalah yang sama serta melakukan penambahan dari variabel yang belum ada.



2. Masalah lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan komitmen kerja ialah sesuatu yang terjalin dan ada banyak indikator terpakai di dalam observasi ini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Kerja. Dari *path analisis* dan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan yang secara langsung terhadap Komitmen Kerja. Jadi lingkungan kerja di KPPN memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai jika lingkungannya baik maka kinerja pegawainya akan baik atau naik.
2. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan yang secara langsung terhadap Komitmen Kerja. Jadi komitmen di KPPN memiliki pengaruh secara langsung kepada kinerja pegawai, jika komitmennya baik maka kinerjanya baik atau meningkat.
3. Komitmen kerja memediasi pengaruh yang secara tidak langsung terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN. jadi bila lingkungan kerjanya mempengaruhi kinerja pegawai maka komitmen kerja dapat sebagai variabel mediator yang dapat menyeimbangkan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai tersebut.

#### 5.2 Saran

Dari kesimpulan, maka dapat dibuat saran sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai ialah komponen yang mampu untuk meningkatkan Komitmen Kerja pegawai, sehingga pihak organisasi perlu

memberikan Lingkungan Kerja tinggi agar Kinerja Pegawai yang dapat menaikkan sebuah Komitmen Kerja lebih baik.

2. Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat meningkatkan penelitian dalam wilayah perusahaan lain. Ketika penelitian selanjutnya dilaksanakan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang,, disarankan untuk meneliti variabel lainnya.





## KUISIONER

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Komitmen Kerja

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
  
3. Usia :
  - a. 16-25 tahun
  - b. 26-35 tahun
  - c. 36-45 tahun
  - d. >45
  
4. pendidikan terakhir :
  - a. SMA
  - b. S1
  - c. S2
  - d. Diploma
  
5. Lama Bekerja :
  - a. 2-5 tahun
  - b. >5-10 tahun
  - c. 10-15 tahun
  - d. >15 tahun



### Petunjuk Pengisian Kuisisioner

- Setiap pertanyaan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut:  
 SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju
- Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda pilih
- Isilah seluruh butir pertanyaan

No	Lingkungan Kerja (X)	SS	S	N	TS	STS
1	Pencahayaan diruang kerja saya sudah baik					
2	Disetiap ruangan kerja terdapat lampu yang digunakan untuk pencahayaan					
3	Setiap ruangan kerja ada pendingin ruangan (AC)					
4	Terdapat ventilasi udara didalam ruang kerja					
5	Saya dapat beradaptasi dengan suhu ditempat kerja					
6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
7	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
8	Warna di ruangan (dinding/tembok) saya sangat cocok dengan pekerjaan saya					
9	Corak dari warna ruangan saya dapat membuat semangat bekerja					
10	Ruangan saya lebar dan luas					
11	Saya dapat bergerak leluasa saat bekerja					
12	Saya merasa aman dalam bekerja sebab ada satpam yang menjaga					
13	Saya merasa terhindar dari orang-orang jahat ketika bekerja					

**Lanjutan lingkungan kerja**

14	Hubungan antar kasi/bidang kerja di instansi pemerintahan ini berjalan dengan harmonis					
15	Para pegawai saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi					

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS	S	N	TS	STS
16	Saya selalu meneliti dan jujur dalam pekerjaan yang sudah saya kerjakan sebelum pulang					
17	Saya mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan instansi pemerintahan ini					
18	Pegawai selalu masuk kerja dengan tepat waktu					
19	Kami pulang mengikuti jam pulang instansi pemerintahan ini					
20	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan instansi pemerintahan ini sesuai dengan waktu yang ditentukan					
21	Saya dapat memenuhi target kerja yang telah ditentukan					
22	Pegawai selalu bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
23	Mempunyai komitmen bahwa setiap pekerjaan yang diterima akan selesai tepat pada waktu yang ditentukan					

No	Komitmen Kerja (Z)	SS	S	N	TS	STS
24	Saya ingin dan bahagia menghabiskan sisa karir saya pada instansi pemerintahan ini					
25	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi pemerintahan ini					
26	Saya merasa ikut memiliki instansi pemerintahan ini					
27	Saya merasa bekerja di instansi pemerintahan ini merupakan sebuah kebutuhan					

### Lanjutan komitmen kerja

28	Saya merasa berat untuk meninggalkan instansi pemerintahan ini					
29	Saya merasa ada sesuatu yang kurang dalam kehidupan saya ketika saya meninggalkan instansi pemerintahan ini					
30	Saya merasa setia pada instansi pemerintahan ini					
31	Saya percaya pada norma, aturan dan nilai dasar instansi pemerintahan ini					



## Lampiran 1

### Tabulasi Data

Responden	Lingkungan Kerja															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	72
2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	57
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	72
5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	67
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	5	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	57
9	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	69
10	4	5	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	54
11	2	5	4	1	4	5	2	3	3	4	4	5	4	4	2	49
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
13	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
14	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	68
15	5	5	5	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	66
16	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	68
17	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	65
18	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
20	3	5	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	45
21	4	5	4	3	4	2	2	5	2	2	4	4	3	4	3	49
22	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	57
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
24	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	58
25	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48
26	5	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	2	4	2	3	53
27	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	5	63
28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	50
29	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	53
30	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	75
31	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	52
32	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	52
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	58
34	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	61





25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
26	4	4	4	4	4	5	4	5	34
27	4	5	4	4	5	5	4	5	36
28	4	4	3	4	3	4	3	3	28
29	4	4	3	4	3	3	4	3	28
30	5	5	3	5	5	5	5	5	40
31	4	3	5	4	3	3	2	3	25
32	5	4	3	5	4	4	3	4	34
33	4	4	5	4	4	4	4	4	32
34	5	5	4	5	4	5	4	5	38
35	4	3	5	4	3	4	4	3	30
36	4	4	5	5	3	3	4	3	28
37	4	5	3	4	4	4	4	5	33
38	4	4	3	4	3	3	3	3	26
39	3	4	3	4	4	4	4	4	31
40	5	5	4	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	5	5	5	5	5	4	5	38

Responden	Komitmen Kerja (Z)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	3	5	5	5	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	3	3	4	5	35
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	5	4	4	4	4	4	33
9	5	5	5	5	3	3	5	5	36

10	4	4	4	3	2	3	4	4	28
11	5	4	4	4	4	5	5	3	34
12	5	5	5	4	4	4	5	5	37
13	4	4	4	4	3	3	4	5	31
14	5	5	4	4	5	4	4	4	35
15	5	5	5	5	5	3	4	5	37
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	5	4	3	3	4	4	31
18	4	4	5	3	3	3	4	5	31
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	3	3	4	4	30
21	3	4	4	4	3	2	3	4	27
22	3	4	3	4	4	4	4	5	31
23	3	4	3	4	4	4	4	4	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
26	5	5	5	3	3	3	4	5	33
27	3	4	4	4	4	3	3	5	30
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	3	4	3	4	3	29
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	3	4	4	4	3	3	4	4	29
32	3	4	4	4	3	3	4	4	29
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	5	4	4	4	4	4	4	33
35	5	4	3	3	2	2	5	5	29
36	4	4	4	3	4	3	4	3	29
37	4	5	3	3	4	4	4	4	31
38	4	4	4	3	4	4	4	4	31
39	3	4	4	4	4	3	4	4	30
40	5	5	4	4	5	4	5	5	37
41	4	5	4	4	4	4	5	5	35
42	4	4	3	4	3	4	2	5	29
43	4	4	3	3	4	4	4	4	30

## Lampiran 2 Uji Validitas

### Lingkungan Kerja

		lingkungan kerja
item1	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item2	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item3	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item4	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item5	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item6	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item7	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43

item8	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item9	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item10	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item11	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item12	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item13	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item14	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item15	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1

	Sig. (2-tailed)	
	N	43

**Kinerja pegawai**

**Correlations**

		kinerja pegawai
item16	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item17	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item18	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item19	Pearson Correlation	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item20	Pearson Correlation	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item21	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item22	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43



	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item23	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
kinerja pegawai	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	43

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

#### Komitmen Kerja

##### Correlations

		komitmen kerja
item24	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item25	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item26	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item27	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	43
item28	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item29	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item30	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
item31	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	43
komitmen kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	43

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

significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3 Uji Reabilitas

**Lingkungan Kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	16

**Kinerja Karyawan**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	9

## Komitmen kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

## Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.736	2.707		2.858	.007	2.265	13.208						
	Lingkungan Kerja	.219	.076	.466	2.860	.007	.064	.373	.801	.412	.253	.294	3.400	
	Kinerja Pegawai	.350	.143	.399	2.451	.019	.061	.639	.790	.361	.216	.294	3.400	

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja



## Lampiran 5

### Heteroskedastisitas

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.238 <sup>a</sup>	.057	-.016	1.33378

a. Predictors: (Constant), kinerja pegawai, komitmen kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: ABS\_RES

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.183	3	1.394	.784	.510 <sup>a</sup>
	Residual	69.379	39	1.779		
	Total	73.562	42			

a. Predictors: (Constant), kinerja pegawai, komitmen kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: ABS\_RES

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.380	1.688		2.595	.013
	lingkungan kerja	-.020	.048	-.134	-.425	.673
	komitmen kerja	-.056	.090	-.175	-.628	.533
	kinerja pegawai	.019	.087	.067	.219	.828

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Lampiran 6

### Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.673	2.34761	.688	44.156	2	40	.000	1.757

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja



## Lampiran 7

### Uji linieritas

#### Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * Between Groups (Combined)	669.674	12	55.806	6.751	.000
komitmen kerja Linearity	573.087	1	573.087	69.325	.000
Deviation from Linearity	96.588	11	8.781	1.062	.422
Within Groups	248.000	30	8.267		
Total	917.674	42			

#### Komitmen kerja terhadap lingkungan kerja

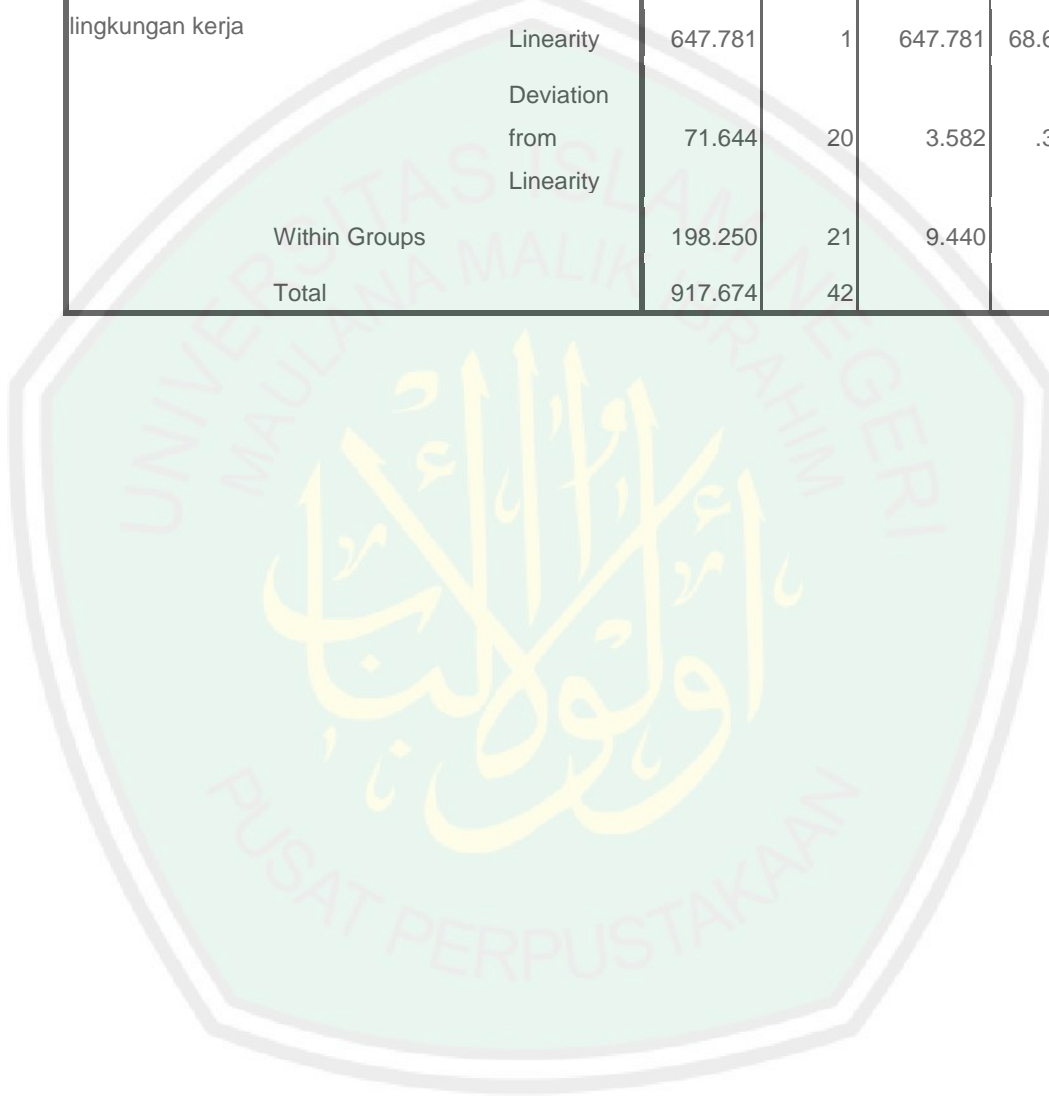
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
lingkungan kerja * Between Groups (Combined)	2466.200	12	205.517	8.344	.000
komitmen kerja Linearity	2055.848	1	2055.848	83.467	.000
Deviation from Linearity	410.352	11	37.305	1.515	.178
Within Groups	738.917	30	24.631		
Total	3205.116	42			

**Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	719.424	21	34.258	3.629	.002
		Linearity	647.781	1	647.781	68.617	.000
		Deviation from Linearity	71.644	20	3.582	.379	.983
		Within Groups	198.250	21	9.440		
	Total		917.674	42			



## Lampiran 8

### Uji normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		lingkungan kerja
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	60.79
	Std. Deviation	8.736
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.745
Asymp. Sig. (2-tailed)		.635
a. Test distribution is Normal.		

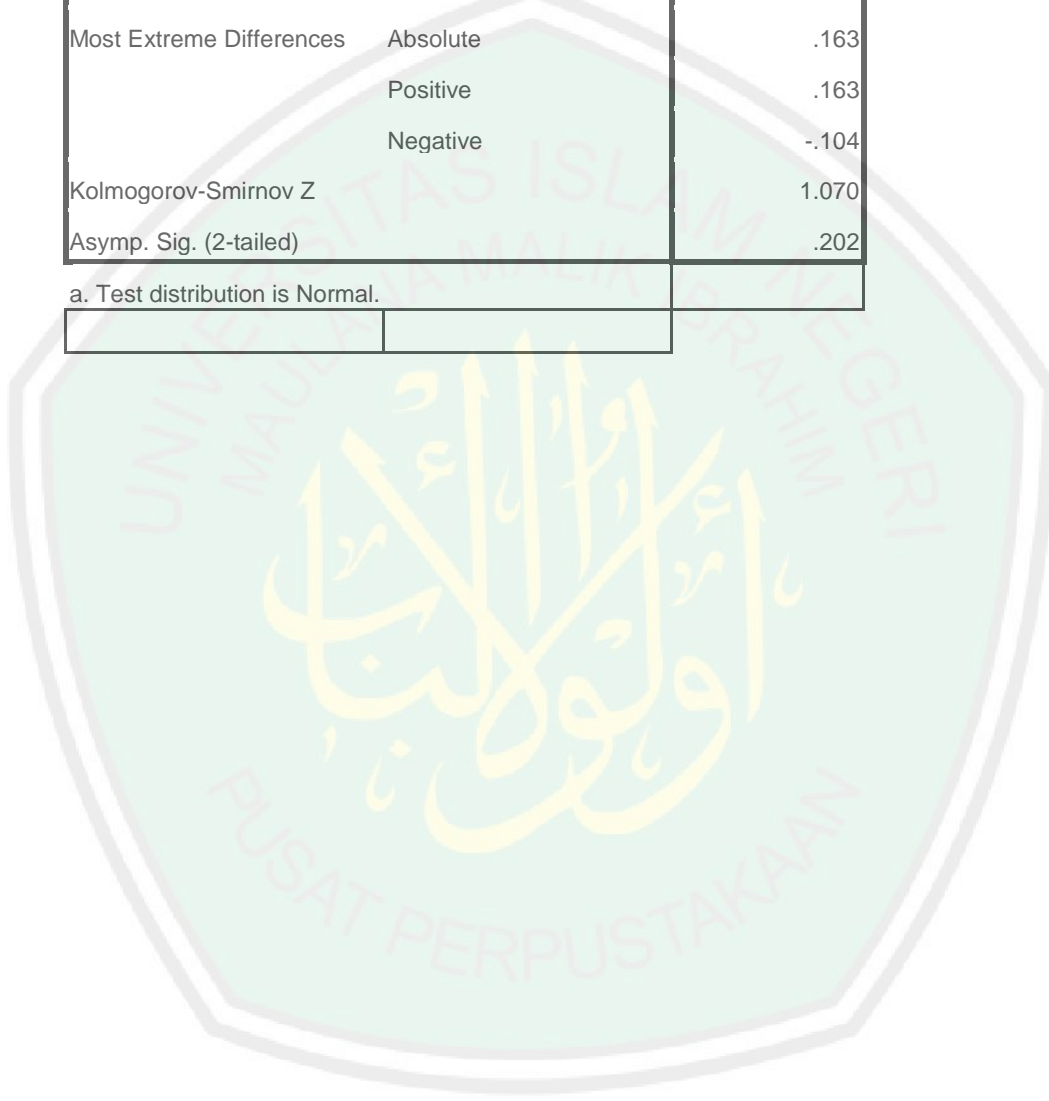
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		kinerja pegawai
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	33.77
	Std. Deviation	4.674
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.091
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		.815
a. Test distribution is Normal.		



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		komitmen kerja
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	32.86
	Std. Deviation	4.103
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.202
a. Test distribution is Normal.		



## Lampiran 9

### Uji Path Analysis

#### Komitmen Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.732	2.42199

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.713	3.035		.894	.377
	Lingkungan Kerja	.309	.071	.578	4.329	.000
	Komitmen Kerja	.373	.152	.327	2.451	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.641	.633	2.48689

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

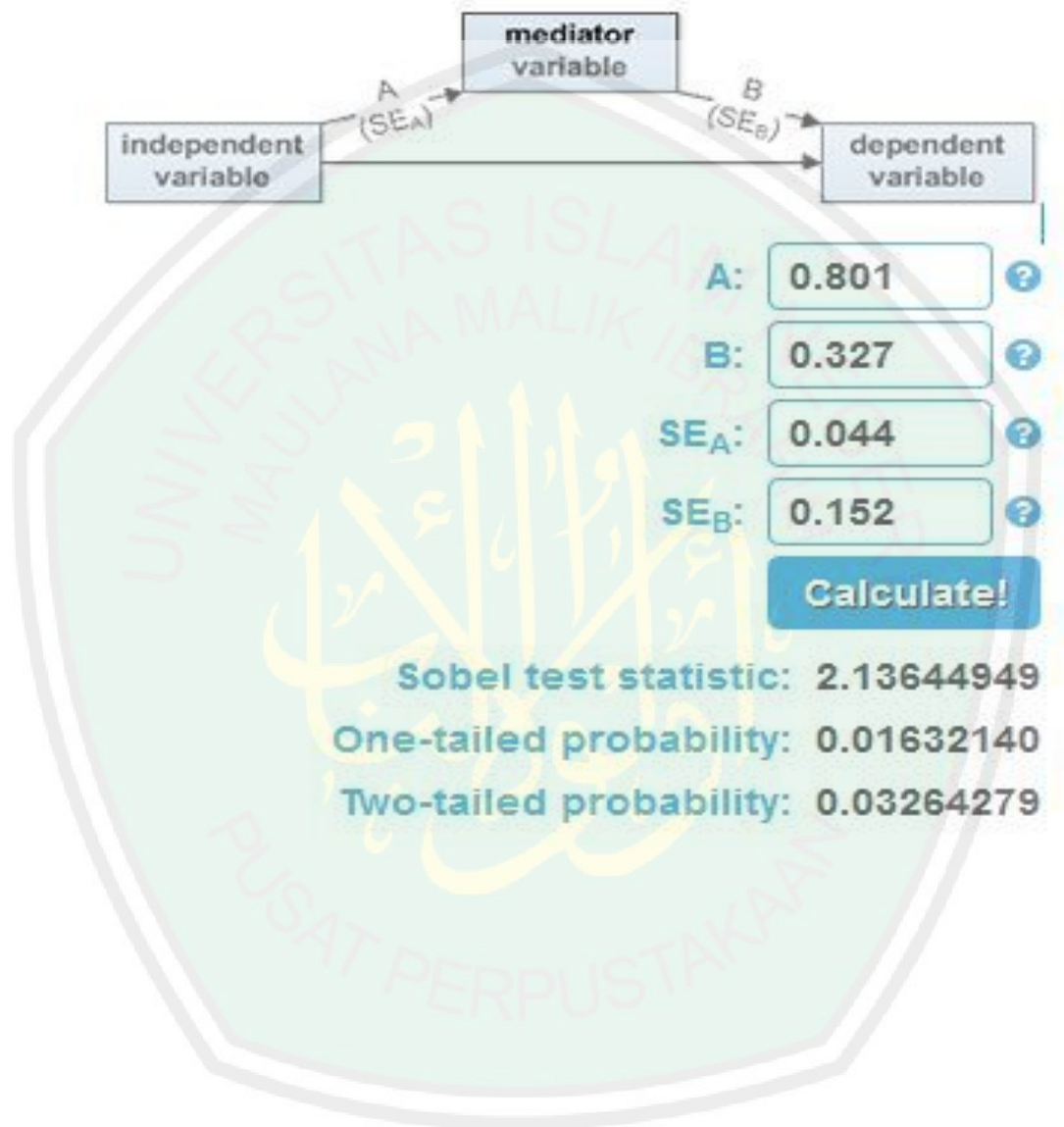
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.991	2.697		3.704	.001
	Lingkungan Kerja	.376	.044	.801	8.564	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Lampiran 10

Uji sobel test online



## Lampiran Dokumentasi



Dokumentasi dengan kepala subagian umum di KPPN Bapak Saifullah



Tempat customer service SATKER di KPPN





Tempat bagian pengambilan sertifikat bendahara di kantor KPPN



Tempat pelayanan di KPPN





KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN  
KANTOR WILAYAH PROVINSI JAWA TIMUR  
KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA MALANG

JALAN MERDEKA SELATAN NOMOR 1-2 MALANG 65111  
TELEPON (0341) 325453, 327664, 324032 FAKSIMILE (0341) 362800 SITUS [www.djpb.kemkeu.go.id/kppn/malang](http://www.djpb.kemkeu.go.id/kppn/malang)

**SURAT KETERANGAN**  
NOMOR: KET-07/WPB.16/KP.0401/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Saifullah  
NIP : 19690708 199012 1 001  
Pangkat/Golongan : Penata Tk.I ( III/d )  
Jabatan : Plt. Kepala Kantor

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai berikut:

Nama : Elly Wahyu Hidayati  
NIM : 15510006  
Jurusan : Manajemen

telah melaksanakan penelitian dalam rangka memenuhi tugas akhir mahasiswa di KPPN Malang pada tanggal 1 sampai dengan 30 November 2018 dengan judul karya tulis : *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Kerja.*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Malang, 4 Januari 2019  
Plt. Kepala Kantor,

Saifullah

# pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen kerja

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	4%
2	www.jurnalislami.com Internet Source	2%
3	archive.org Internet Source	1%
4	ebooks-islam.fuwafuwa.info Internet Source	1%
5	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
6	Submitted to STIE Kesuma Negara Blitar Student Paper	1%
7	ejournal.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	leoofau.blogspot.com Internet Source	1%



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajnyana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA  
NIP : 197612102009122001  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Elly Wahyu Hidayati  
NIM : 15510006  
Handphone : 085335649715  
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)  
Email : ellywahyu071@gmail.com  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kota Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
10%	11%	1%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 30 April 2019  
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA  
197612102009122001



## BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : EllyWahyu Hidayati  
Tempat, Tanggal Lahir : Lanjak, 09 Desember 1995  
Alamat Asal : Dsn Rejosari Ds Tinggar Kec Bandar Kedung Mulyo Kab Jombang  
Alamat di Malang : Jl Sunan Ampel Gang 03 No 09, Lowokwaru, Malang  
Email : [ellywahyu071@gmail.com](mailto:ellywahyu071@gmail.com)

### Pendidikan Formal

2002-2003 : RA Sunan Kalijogo  
2003-2009 : MI Sunan Kalijogo  
2009-2012 : MTsN Denanyar Jombang  
2012-2015 : MAN Denanyar Jombang  
2015-2019 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Malang

### Pendidikan Non Formal

2015-2016 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
2015-2016 : Program Perkuliahan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
2016-2017 : Program perkuliahan Bahasa Inggris *English Language Center* (ELC) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Aktivitas dan Pelatihan**

- 2015 : Mengikuti kegiatan OPAK, OSFAK dan OSJUR
- 2015 : Mengikuti Kegiatan Orda yaitu IKAPPMAM dan IMJ
- 2016 : Peserta Seminar Nasional yang diselenggarakan fakultas ekonomi dan fakultas lainnya
- 2017 : Mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh LP2M yaitu KKM
- 2017 : Peserta Pelatihan SPSS – Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2018 : Peserta Penulisan Karya Ilmiah Integratif- Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2018 : Peserta Praktik Kerja Lapangan Integratif (PKLI) –Perusahaan Asuransi BUMIPUTERA Malang

Malang, 10 Maret 2019

**Elly Wahyu Hidayati**

NIM. 15510006