

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

WARIS RAMADHAN
105721123418

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR	
LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN	
Tgl. Terima	03/09/2022
Nama Siswa	
Jumlah exp.	1 exp
Harga	Sumb. Mahasiswa
Nomor registrasi	R/0400/MAH/22 CD
No. klasifikasi	WAR P

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

WARIS RAMADHAN

NIM: 105721123418

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2022

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Agar kamu tidak bersedih hati terhadap apa yang luput dari kamu, dan jangan pula terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong dan membanggakan diri (Q.S. Al Hadid: 23).”

“Mengejar dunia hanya menggenggam kekosongan, pada akhirnya hanya tinggal nisan dan kenangan.”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kepada Allah Yang Maha Kuasa atas berkat dan Rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada bapak dan ibu saya yang selalu mendukung, mendoakan, serta memotivasi saya, atas bimbingan dan didikannya peneliti bisa tumbuh seperti sekarang ini. Karya ilmiah ini juga saya persembahkan kepada kedua dosen pembimbing saya yang menuntun dan membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini, teman-teman seperjuangan saya, dan kepada Almamater kebanggaan sebagai identitas saya sebagai mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa**

Nama Mahasiswa : Waris Ramadhan

No. Stambuk/ NIM : 105721123418

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 Agustus 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 27 Muharram 1444 H
25 Agustus 2022 M

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M
NIDN: 0922027901

Hj. Nurinaya, ST.,M.M
NIDN: 0909098701

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Dr.H.Andi Jam'an, SE.,M.Si
NBM : 651 507

Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 115 1132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Waris Ramadhan, NIM:105721123418 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0020/SK-Y/61201/091004/2022 M, Pada tanggal 22 Muharram 1444 H / 20 Agustus 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
Makassar, 27 Muharram 1444 H
25 Agustus 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
2. Nasrullah, S.E., M.M
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
4. Basri Basir MR, S.E., M.Ak

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM. 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Waris Ramadhan

Stambuk : 105721123418

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Agustus 2022 M

Yang membuat pernyataan,

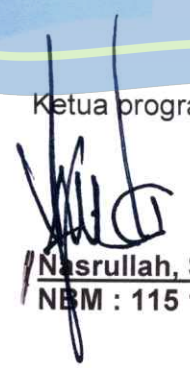

1000
METERAI
TEMPEL
No. 103AKX013816741 Waris Ramadhan
NIM: 105721123418

Mengetahui,

Dekan

Ketua program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507


Nasrullah, SE., MM
NBM : 115 1132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Waris Ramadhan
NIM : 105721123418
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 25 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Ramadhan
NIM: 105721123418

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa peneliti kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.”

Skripsi yang peneliti buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama peneliti sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua peneliti bapak Saharuddin dan ibu Rosdiana yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa yang tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan peneliti dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada peneliti menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan diakhirat.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan peneliti, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Nurinaya, ST., MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu A. Tenri Syahriani, S.Pd, MM, selaku Penasehat Akademik yang telah senantiasa membantu peneliti selama kurang lebih mengikuti perkuliahan.
7. Bapak/ibu dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada peneliti selama kuliah.
8. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Keluarga besar saya, khususnya kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi. Dukungan

berupa motivasi, semangat dan doa yang tak terhingga bagi peneliti.

10. Bapak/ibu Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa
11. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi peneliti.
12. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, dorongan, dan dukungannya sehingga peneliti dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh peneliti sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, peneliti senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Juni 2022

Peneliti

ABSTRAK

Waris Ramadhan, tahun 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Pembimbing I Edi Jusriadi, dan Pembimbing II Nurinaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dengan pengukuran *skala likert*. Data diproses melalui *program spss versi 25.0* dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dari hasil uji *t* membuktikan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari hasil uji *F* membuktikan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dengan nilai *F*-hitung lebih besar dari pada *F*-tabel yaitu $(84,315 > 3,162)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Selain itu, variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Kata Kunci = Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

Waris Ramadhan, 2022, Effect of Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at the Office of Trade and Industry of Gowa Regency. Thesis for Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar, Supervisor I Edi Jusriadi, and Supervisor II Nurinaya.

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and organizational commitment on employee performance at the Office of Trade and Industry of Gowa Regency. This study uses quantitative methods and uses primary data by distributing questionnaires to employees of the Department of Trade and Industry of Gowa Regency. The population in this study were 57 respondents with a sampling technique using saturated sampling with Likert scale measurements. The data is processed through the SPSS version 25.0 program with the technique of multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance at the Office of Trade and Industry of Gowa Regency. From the results of the t-test proves that partially the work environment and organizational commitment variables have a significant effect on employee performance. Then the results of the F test prove that the work environment and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Department of Trade and Industry of Gowa Regency with the F-count value greater than the F-table ($84,315 > 3,162$) with a significance value of $0.000 < 0,05$. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the work environment and organizational commitment have a significant influence either partially or simultaneously on the performance of employees at the Office of Trade and Industry of Gowa Regency. In addition, the organizational commitment variable is the variable that has the greatest influence on employee performance at the Office of Trade and Industry of Gowa Regency.

Keywords = Work Environment, Organizational Commitment, Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori	8
2.1 Lingkungan Kerja	8
2.2 Komitmen Organisasi	18
2.3 Kinerja Pegawai	24
B. Tinjauan Empiris	28
C. Kerangka Pikir Penelitian	37
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	42

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
C. Jenis dan Sumber Data Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Metode Pengumpulan Data	44
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	44
G. Metode Analisis Data	46
H. Uji Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	56
C. Pembahasan.....	78
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	45
Tabel 3.2 Skala Likert.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik jenis kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Usia	57
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Karakteristik Nilai Mean	59
Tabel 4.6 Data Frekuensi Distribusi Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.7 Data Frekuensi Distribusi Komitmen Organisasi	61
Tabel 4.8 Data Frekuensi Distribusi Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.18 Hasil Uji t	73
Tabel 4.19 Hasil Uji F	76
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2 Grafik Histogram	68
Gambar 4.3 Grafik P-Plot	69
Gambar 4.4 Hasil Uji Analisis Heterokedastisitas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran I Kuesioner	88
Lampiran II Sistem Persuratan Izin Penelitian.....	93
Lampiran III Tabulasi.....	99
Lampiran IV Uji Deskriptif	101
Lampiran V Uji Validitas dan Realibilitas	108
Lampiran VI Uji Asumsi Klasik	112
Lampiran VII Analisis Regresi.....	115
Lampiran VIII Dokumentasi dan Penyebaran Kuesioner	116
Lampiran IX Hasil Plagiasi Per-Bab	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi biasanya akan ditandai oleh kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Ukkas & Latif, 2017). Jika suatu organisasi ingin maju maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Hal ini sangat penting untuk dilakukan karena jika organisasi telah mengelola dengan tepat maka kinerja individu dari pegawai juga akan meningkat.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pimpinan maupun bagi pegawainya terutama untuk kesejahteraannya. Kinerja juga mencerminkan etos kerja pegawai memiliki sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pimpinan maupun pegawai saling berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai diantaranya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi (Ghonyah & Masurip, 2011).

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya komitmen setiap pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan organisasi. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh pimpinan,

tanpa didukung oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Hal ini ditambah lagi dengan perkembangan era teknologi yang mengakibatkan pegawai harus bisa beradaptasi dengan lingkungan baru.

Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (pegawai) untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai (Potu, 2013).

Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung maka pegawai akan lebih semangat untuk hadir ke kantor, bekerja dengan sesuai target, lebih ceria dan cenderung terhindar dari stress. Lingkungan kerja yang positif juga menjadikan organisasi akan lebih produktif dan efisien dalam melakukan proses produksi. Oleh sebab itu setiap pimpinan dalam organisasi harus dapat semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif dalam mendukung kinerja pegawai.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Ali Imran ayat 159, sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ إِنَّكَ لَهُمْ ءَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا 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 bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertakwalah kepada Allah. Susungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya" (Q.S. Ali Imran: 159).

Namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat pula menjadi penyebab pegawai tidak betah dan akhirnya keluar dari organisasi (Triyanto & Santosa, 2009). Hal tersebut menjadi sangat wajar karena jika tingkat ketidakhadiran tinggi dan kurang kerjasama dengan sesama pegawai lain karena tidak adanya dukungan. Malah berbagai studi menunjukkan aspek lingkungan dalam mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan (Kartika, 2010). Hal tersebut dapat tambah diperparah saat masing-masing pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi yang rendah.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis seseorang yang secara global mewakili pengalaman yang dimilikinya pada suatu organisasi, komitmen merangkum pengalaman yang dimiliki sebelumnya dan mengarah reaksi pada situasi baru.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin kuat komitmen organisasi pegawai maka semakin tinggi

prestasi kerja karyawan (Dewanggana, Paramita, & Andi, 2016). Prestasi pegawai mengacu kepada seberapa besar kinerja pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan.

Komitmen organisasi menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka pegawai tersebut memiliki kesetiaan, kepercayaan, dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja (Ukkas & Latif, 2017).

Dalam islam, komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktifitas atau tindakan yang dilakukannya. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan-Nya merupakan perwujudan komitmen seorang manusia sebagai khalifah di muka bumi ini.

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ
الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya:

"Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar. (QS. An Nisaa': 146).

Ayat tersebut di atas memperlihatkan bahwa komitmen yang diberikan oleh seorang muslim dalam bentuk tetap berpegang teguh dengan agama Allah, mengadakan perbaikan atau melakukan pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang

dilakukan, dan dengan rasa ikhlas mengerjakan kewajiban tersebut, maka Allah akan memberikan imbalan baginya.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian (PERDASTRI), Merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang mempunyai tugas membantu Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kualitas sektor perdagangan dan industri berbasis ekonomi kerakyatan Kabupaten Gowa. Dinas Perdagangan dan Perindustrian dibentuk berdasarkan kebutuhan, perkembangan dan kemajuan di bidang pemerintahan serta kemajuan teknologi.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan membawahi Staf yang berjumlah 56 orang, dengan jumlah PNS sebanyak 34 orang dan Tenaga Honorer sebanyak 22 orang. Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa memiliki cukup pegawai untuk bekerja. Selain itu Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa sejauh ini memiliki beberapa fasilitas kerja yang mendukung dalam meningkatkan progres kinerja karyawan, diantaranya mulai dari sarana dan prasarana, pengawalan pengerjaan setiap divisi dan juga pada pelayanan pegawai itu sendiri.

Kualitas pelayanan sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah lingkungan kerja dan cara pengorganisasiannya (Triptono, 2010:75). Adapun lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mana mengakibatkan pula kinerja pegawai baik atau kurang baik. Kinerja pegawai yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau instansi karena pegawai kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi instansi maupun

pegawainya sendiri. Adanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
3. Apakah lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Untuk Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam bidang lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sekaligus dapat menerapkan apa yang telah dipelajari kedalam praktek nyata.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menambah wawasan intelektual tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan juga sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran yang bermanfaat kepada instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
- b. Bagi Pegawai, penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi agar terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

2.1 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja secara langsung tidak melaksanakan proses produksi instansi tersebut, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan kepuasan bagi pegawai akan meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat itu lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktivitas atau pekerjaannya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama

pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja. Terdapat beberapa definisi dari para ahli tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Nitisemito dan Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sudaryo (2018:47) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya

sehari-hari". Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan antara kerja bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai tim.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak

langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan misalnya: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang harus diperhatikan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2013:26), Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat meningkat. Selain itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif. Dimana pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam jangka waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu

yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:28) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang baik yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kesehatan kerja. Maka dari itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyebabkan pekerjaan banyak mengalami kesalahan, lebih lama dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

2) Temperatur/suhu udara

Temperatur dalam keadaan normal, seluruh anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berkaitan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara

bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain meliputi makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk dapat menjaga kelangsungan hidup, artinya untuk proses metabolisme. Udara disekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang membahayakan kesehatan tubuh. Dengan terpenuhinya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan saat bekerja.

5) Kebisingan

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

6) Getaran Mekanis

Getaran yang timbul dari alat mekanis, sehingga sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat mengakibatkan sesuatu yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengakibatkan kurangnya konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "Air Condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata Warna

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

9) Dekorasi

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

10) Musik

Menurut para ahli, musik yang memiliki nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu harus dipilih dengan selektif sesuai selera pegawai untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman dan kondusif maka perlu diperhatikan keberadaan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk

menjaga keamanan ditempat kerja, dan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Schultz dan Shiltz lingkungan kerja non fisik meliputi lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011:105).

1. Lingkungan kerja temporal

a) Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah pengangguran.

b) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

2. Lingkungan kerja Psikologis

a) Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat dari rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai

dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

b) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

c) Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *tum over*, dan kecelakaan kerja.

e. Dimensi Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Lingkungan Fisik

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Kebisingan suara
- d) Pewarna
- e) Bau-bauan ditempat kerja
- f) Dekorasi ditempat kerja
- g) Keamanan kerja

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011:105)

- a) Lingkungan kerja temporal
- b) Lingkungan kerja psikologis

2.2 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan instansi pemerintah sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap instansi pemerintah tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan instansi pemerintah itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja pegawai terhadap instansi pemerintah sangatlah penting, karena jika para pegawai berkomitmen pada instansi pemerintah, mereka mungkin akan lebih produktif.

Elen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi. Selanjutnya Wirawan (2014:713) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan

keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Sedangkan Griffin dalam Sihite (2013:25) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan bagaimana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Robbins dan Judge (2017:74) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan di mana pegawai berpihak pada organisasi, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen adalah bentuk loyalitas yang konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan memberikan perhatian, ide, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan.

Mathis dan Jackson dalam Nurjanah (2014:17) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai kemauan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Menurut Nasution dalam Sihite (2013:25) menyatakan komitmen organisasi merupakan pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi. Sedangkan menurut Hafmoko dalam adan Dewi (2014:15) komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi.

Menurut Mayer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2014:157) ada tiga komponen komitmen organisasi antara lain:

1. *Affective Commitmen*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continnance Commitmen*, terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative Commitmen*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan-karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

b. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Pedoman untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang dapat membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan menurut Luthans Yuwono (2012:42), adalah:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideology, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.

3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian yang konprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
 4. Menciptakan rasa komunitas, membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung.
 5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.
- c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi
- Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Menurut David dalam Sopiah (2014:163) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi karyawan pada organisasi antara lain:
1. Faktor personal, terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
 2. Karakteristik pekerjaan, terdiri dari lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peranan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
 3. Karakteristik struktur, terdiri dari besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi,

kehadiran pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Stum dalam Sopiah (2014:164) menyatakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi antara lain: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Steers dan Sopiah (2008:163) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi, antara lain:

- 1) Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, misalnya identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan kerja dalam organisasi tersebut.
- 3) Pengalaman kerja, misalnya keterandalan organisasi dimasa lampau dengan cara pegawai mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Young et.al dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi: (1) Kepuasan terhadap promosi, (2) karakteristik pekerjaan, (3) komunikasi, (4) kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) pertukaran ekstrinsik, (6) pertukaran intrinsik, (7) imbalan intrinsik, (8) imbalan entrinsik.

d. Manfaat Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2011:125), menjelaskan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen organisasi yaitu:

- 1) Prestasi kerja, Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
- 2) Keterlambatan dalam absensi, Komitmen karyawan terhadap hubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.
- 3) Pergantian tenaga kerja, Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

e. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Elen dan Mayer dalam Darmawan (2013:182) menyatakan ada tiga dimensi mengenai komitmen organisasi antara lain:

- 1) Komitmen Aktif, adalah keterikatan emosional, terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
 - a) Keinginan berkarir di organisasi
 - b) Rasa percaya terhadap organisasi
 - c) Pengabdian organisasi
- 2) Komitmen Berkelanjutan, yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan terjadi jika meninggalkan organisasi.

- a) Kecintaan pegawai terhadap organisasi
 - b) Keinginan bertahan dengan organisasi dengan pekerjaannya
 - c) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
 - d) Keterikatan pegawai pada pekerjaan
 - e) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
- 3) Komitmen Normatif, adalah suatu keharusan untuk tetap menjadi bagian organisasi karena alasan normal atau alasan etika.
- a) Kesetiaan terhadap organisasi
 - b) Kebahagiaan dalam bekerja
 - c) Kebanggaan bekerja dalam organisasi

2.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Menurut Muchamad (2012), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam mengerjakan tugasnya, misalnya standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Febriani Widiastuti, 2016). Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Malayu (2012) " kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan". Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk menyelesaikan sesuatu tanpa pengertian yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*), dan faktor motivasi (*Motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realty (*Knowladge + Skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

c. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah antara lain (Mangkunegara, 2013:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang dalam merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*Feed Back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Herlambang (2013), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yakni:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas

Kuantitas terdiri dari jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimanfaatkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris yaitu kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian dengan hasil penelitian yang menyangkut persoalan pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun tinjauan empiris yang diambil peneliti sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Varibel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Feron E Manopo, William A Areros, Danny DS Mukuan/ 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch	Independen: Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa	Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan SPSS versi IBM 23	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan

					komitmen organisasional secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan
2	Ramadhian Agus Triono Sudalyo/ 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Independen: Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Dependen: Kinerja Karyawan Radio swasta di Surakarta	Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dan uji sobel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan radio swasta di Surakarta. Lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
3.	Frencisca Aprilia Hermawati, Marsuadi Lestariningsih /2020	Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hira Adya Naranata.	Independen: Lingkungan Kerja, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan PT. Hira Adya Naranata	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan alat bantu SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, self efficacy dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

				(Statistical Product and Service Solution) versi 23.0.	
4.	Marshel Mario Minggu, Victor PK Lengkong, Farlane S Rumokoy/ 2019	Pengaruh lingkungan Kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado	Independen: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan di PT. Air Manado	Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Burhanudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie/ 2019	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Independen: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi yang dibantu dengan penggunaan software SPSS IBM Versi 24.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
6.	Dian Hidayati/ 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Juke Abadi Sidoarjo.	Independen: Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan bagian Produksi Pada Cv. Juke Abadi Sidoarjo	Data yang diperoleh adalah data primer dengan pengambilan data menggunakan kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan secara signifikan pada kinerja karyawan.

7.	Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz/ 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng	Independen: Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dependen: Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng	Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas crombach alfa, teknik pengambilan data realibility dan validity menggunakan teknik one shot yaitu pengukuran nya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling kecil terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
8.	FikriahSaleh, Juni Mashita, Vella Anggresta/ 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok	Independen: Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok	Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode <i>simple random sampling</i> . Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Penelitian dilakukan dengan langsung dilapangan dengan menyebar kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9.	Lutfiatul Husnah, Trias Setyowati/ 2018	Pengaruh pelatihan kerja, Lingkungan kerja, dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Royal Hotel Jember.	Independen: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember	Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 52 responden dengan teknik sensus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Hotel Jember.
10.	Srisinto/ 2018	Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik	Independen: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik	Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup dengan menggunakan skala penilaian 1 sampai 5 atau dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Banyumas.

Pembandingan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Feron E Manopo, William A Aeros, Danny DS Mukuan, 2022 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CPB Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch tertera kesamaan waktu dalam penelitian ini yaitu pada tahun 2022, objek penelitian Feron dkk berbeda yaitu Karyawan PT. Indofood CPB Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch sedangkan dalam penelitian ini yaitu pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan

Perindustrian Kabupaten Gowa. Variabel dalam penelitian Feron dkk berbeda dari penelitian ini yaitu pada variabel dependen Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Pegawai. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 25 sedangkan penelitian Feron dkk menggunakan SPSS versi IBM 23.

Pada Penelitian yang dilakukan Ramadhian Agus Triono Sudalyo, 2021 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening dapat dilihat perbedaannya dari Variabel dependen (Y) yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening sedangkan pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai yang tidak memiliki variabel intervening. Kemudian penelitian yang dilakukan Ramadhian pada tahun 2021 sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, objek penelitian juga berbeda, dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa sedangkan pada penelitian Ramadhian adalah Karyawan Radio Swasta di Surakarta.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Francisca Aprilia Hermawati, Marsuadi Lestariningsih, 2020 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hira Adya Naranata dapat dilihat dari waktu penelitiannya dalam penelitian Francisca dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, objek penelitiannya pun berbeda pada penelitian Francisca yang menjadi objek adalah Karyawan PT. Hira Adya Naranata sedangkan objek pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas

Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Variabel Independen (X) yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi sedangkan dalam penelitian ini variabel Independen (X) adalah Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Marshel Mario Minggu, Victor PK Lengkong, Farlane S Rumokoy, 2019 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado jelas dapat terlihat dari tahun penelitiannya yaitu 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Selain itu terdapat juga perbedaan pada objek penelitian, objek penelitian Marshel dkk yaitu Karyawan di PT. Air Manado sedangkan objek dari penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Variabel Independen (X) dan Dependen (Y) pada penelitian Marshel dkk adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen organisasi (X) Serta Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel Independen (X) dan Dependen (Y) pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi (X) serta Kinerja Pegawai (Y).

Perbedaan penelitian ini dengan Penelitian Burhanuddin, Mohammad Zainal, Muhammad Harlie, 2019 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin terdapat pada tahun penelitian atau waktu penelitiannya yaitu 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Perbedaan juga terdapat pada variabel Independen (X) dan Dependen (Y) dimana pada penelitian Burhanuddin dkk adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi (X) serta Kinerja

Karyawan (Y) Sedangkan variabel Independen (X) dan Dependen (Y) pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi (X) Serta Kinerja Pegawai (Y). Objek penelitian pada penelitian Burhanuddin dkk adalah Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin sedangkan objek penelitian pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Dian Hidayati, 2019 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Juke Abadi Sidoarjo jelas dapat dilihat dari tahun atau waktu penelitian yaitu 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Selain perbedaan waktu penelitian lokasi dan objek penelitian ini juga berbeda, Objek penelitian Dian yaitu Karyawan bagian produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo sedangkan objek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Variabel dari penelitian ini juga berbeda dengan variabel yang digunakan Dian yaitu variabel Independen (X) dan Dependen (Y) yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi (X) serta Kinerja Karyawan (Y) sedangkan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi (X) serta Kinerja Pegawai (Y).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sri Reski Azikin, Gunawan Ilyas, Mansur Azis, 2019 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng terdapat pada tahun atau waktu penelitian yaitu 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Variabel Independen (X) pada penelitian Sri Reski Azikin

dkk berbeda dengan penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi sedangkan pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi. Persamaan dari penelitian Sri Reski Azikin dkk dengan penelitian ini terdapat pada objek penelitiannya yaitu Pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan dengan penelitian Fikiah Saleh, Juni Mashita, Vella Anggresta, 2019 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok terdapat pada tahun atau waktu penelitian yaitu 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Lokasi dan objek penelitian pada penelitian Fikiah Saleh dkk adalah Karyawan PT. Andalan Finance Depok sedangkan penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Perbedaan Penelitian Ini dengan penelitian Lutfiatul Husnah, Trias Setyowati, 2018 dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember terdapat pada tahun atau waktu penelitian yaitu 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Lokasi dan objek pada penelitian Lutfiatul Husnah, Trias Setyowati adalah Karyawan di Royal Hotel Jember sedangkan pada penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Variabel penelitian juga berbeda dimana variabel Independen (X) dan Dependen (Y) pada penelitian Lutfiatul adalah Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasi (X) serta Kinerja Karyawan (Y) sedangkan pada penelitian ini Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi (X) serta Kinerja Pegawai (Y).

Pebedaan penelitian ini dengan penelitian Srisinto, 2018 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik terdapat pada tahun atau waktu penelitian yaitu 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Perbedaan selanjutnya terdapat pada Variabel Independen (X) pada penelitian Srisinto yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen organisasi sedangkan pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian Srisinto terdapat pada objek penelitian yaitu Pegawai.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori diatas, untuk memperlancar penelitian dan memperjelas pemikiran dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode kerangka pikir seperti dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Atas dasar pemikiran tersebut penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, misalnya kebersihan (Nitisemito, 2012:183). Lingkungan kerja menunjukkan bagaimana keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan yang diberikan pada karyawannya. Perusahaan dituntut untuk harus selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawannya bekerja dengan nyaman dengan menghasilkan kinerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan baik maka akan berdampak positif bagi kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang diterima karyawan buruk maka karyawan akan merasa tidak nyaman sehingga kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Feron E Manopo, William A Areros, Danny DS Mukuan (2022), Ramadhian Agus Triono Sudalyo (2021), Frensisca Aprilia Hermawati dan Marsudi Lestariningsih (2020), Burhanuddin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019), Fikriah Saleh, Juni Marsita, Vella Anggresta (2019), Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz (2019), Lutfiatul Husnah dan Trias Setyowati (2018), Srisinto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat ditarik dugaan sementara sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

2. Komitmen organisasi sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya (Wibowo, 2017:430). Komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena pengaruhnya pada *turnover* dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Menurut Wibowo (2012:125), karyawan akan meningkatkan kinerja apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhian Agus Triono Sudalyo (2021), Frencisca Aprilia Hermawati, Marsuadi Lestariningsih (2020), Burhanuddin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019), Fikriah Saleh, Juni Marsita, Vella Anggresta (2019), Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz (2019), Lutfiatul Husnah dan Trias Setyowati (2018), Srisinto (2018) yang menyatakan bahwa komitmen

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat ditarik dugaan sementara sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

3. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab (Nitisemito, dalam Shalahidin, 2013). Lingkungan kerja merupakan lingkungan psikis seseorang di perusahaan dapat mempengaruhi kondisi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya (Ahyari, dalam Shalahudin (2013)). Komitmen organisasi merupakan keterlibatan karyawan dalam loyalitasnya pada organisasi, kesediaan untuk mengarahkan keanggotaannya dalam organisasi (Ghoniya & Masurip, 2011). Kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans, 2014). Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut di pengaruhi oleh lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik dan 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 komitmen terhadap perusahaan agar terjadi kepercayaan yang dapat menciptakan keefektifan dalam perkembangan organisasi dan membuat karyawan yang royal dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Suatu lingkungan kerja yang baik serta kondusif mengakibatkan tingginya kinerja dari karyawan dan juga komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Feron E Manopo, William A Danny DS Mukuan (2022), Marshel Mario Minggu, Victor PK Lengkong, Farlane S Rumokoy (2019), dan Dian Hidayati (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat ditarik dugaan sementara sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:13). Sedangkan menurut Creswell (2012:13) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lainnya. Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi pada penelitian ini yaitu di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Perencanaan waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 2 bulan yaitu periode Juni - Juli 2022.

C. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Menurut (Juliandi, 2015:65) data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara matematis.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai
- b. Data Sekunder, diperoleh secara tidak langsung dari literatur dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian yang didapat dari buku-buku, media cetak atau media elektronik, jurnal-jurnal, dan yang lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arifin, Johar (2017:7) Populasi merupakan keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau suatu yang dapat diperoleh dan atau dapat memberi informasi (data penelitian). Sedangkan menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 orang yang merupakan pegawai Disperdastris Kabupaten Gowa.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2015), *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang

biasa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang berjumlah 57 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian yang digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung pada sebuah objek di lingkungan yang masih berlangsung atau dalam tahap kajian menggunakan panca indera. Tindakan observasi dilakukan secara sengaja dengan mematuhi aturan pengamatan yang berlaku.

2. Angket / Kuesioner

Angket yaitu bentuk pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

3. Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah agenda, dan sebagainya.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

a. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (*Independen Variabel*) yaitu:

Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) 1 (satu) variabel terikat (*Dependent Variabel*) yaitu: Kinerja Pegawai (Y).

- Defenisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep-konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik	Likert
2.	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen Organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesedian dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi.	1. Komitmen Aktif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

b. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu skala likert. *Likert* yaitu tipe skala yang dicetuskan oleh Rennis Likert yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, anpersepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan *Skala Likert* yaitu memberikan skor pada masing-masing pertanyaan alternative sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Metode Analisis Data

Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan frekuensi setiap item variabel, menggunakan skala 1 sampai 5 untuk menentukan skor rata-rata kategoris responden. Analisis statistik ini menggunakan aplikasi komunikasi yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25.

H. Uji Hipotesis

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan dan kuesioner. Teknik statistik yang digunakan untuk menguji kevalidan dan data pada penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation*, data dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$. Atau bisa juga dengan melihat Kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai sig $< 0,05$, atau r hitung $> r$ tabel, maka variable dikatakan valid.
- b) Jika nilai sig $> 0,05$, atau r hitung $< r$ tabel, maka variabel dikatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, etal, 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan analisis maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data penelitian karena data yang berdistribusi normal bisa dianggap dapat mewakili populasi. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *Output Normal Plot*. Asumsi normalitas akan terpenuhi jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Uji normalitas juga dapat dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Sig. Pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05), maka data tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui melalui grafik *Scatterplot* antar nilai prediksi variabel bebas dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan adalah:

- 1). Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolineritas atau tidak. Multikolineritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *Veriance Inflation Factor* (VIF). Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresilnear berganda digunakan untuk beberapa variabel yang berpengaruh (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan model linear yaitu pengaruh lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Bentuk umum dari persamaan yang ada adalah:

$$Y = \beta_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

β_0 : Intersep

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

b1 b2 : Koefisien Regresi

e : Error

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dapat dipakai untuk menguji secara parsial setiap variabel yang ada. Jika nilai probabilitas t atau signifikan adalah $<0,05$ maka dapat dikatakan pengaruh pada variabel independent terhadap variabel dependen atau parsial, tetapi jika nilai-t $>0,05$ maka bisa dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruh variabel bebas pada perubahan variabel parsial dilihat dari P-value dibandingkan dengan taraf nyata α ($0,05 = 5\%$) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika t-hitung $<$ t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima

Jika t-hitung $>$ t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel independen. Uji statistik F dilakukan dengan cara melihat nilai F hitung terhadap F tabel. Apabila F hitung $>$ nilai F tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila nilai F hitung $<$ nilai tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial). Uji statistik f jika dapat dilakukan dengan menggunakan probability value $> 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara simultan).

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering diartikan sebagai koefisien determinasi majemuk. Jika (mendekati nilai 1) dan cenderung meningkat dengan bertambahnya jumlah variabel bebas, dengan variabel bebas memiliki hampir semua variabel terikat, informasi yang mungkin diperlukan untuk mempresiksikan seberapa jauh hipotesis tersebut. Namun Ketika nilai koefisien determinasi (R^2) mulai menjauh dari 1 dan mendekati 0 maka kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variasi variabel dependen menjadi semakin terbatas.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Lokasi Penelitian

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa terbentuk berdasarkan sejarah dilihat dari segi kantor departemen di dirikan pada tanggal 16 Januari 1977. Dinas Perdagangan dan Perindustrian merupakan sebagian dari fungsi pemerintahan daerah Kabupaten Gowa, sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa No 7 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Gowa yang didalamnya menegaskan bahwa Dinas Perdagangan dan Perindustrian mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan atau urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Perdagangan dan Perindustrian yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedudukan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa merupakan unsur pelaksana teknis pemerintahan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas serta bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Gowa. Sektor perdagangan dan perindustrian yang memiliki peranan atau strategis dalam pembangunan perekonomian Kabupaten Gowa. Dimana dilihat dari peranannya yang penting dalam penyediaan kesempatan usaha, kesempatan bekerja, peningkatan ekspor, lebih dari itu sektor perdagangan dan perindustrian lebih mampu bertahan terhadap krisis ekonomi di masa lalu karena

karakteristiknya yang fleksibel dan memanfaatkan sumber daya lokal sehingga dapat diandalkan mendukung ketahanan ekonomi.

2. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

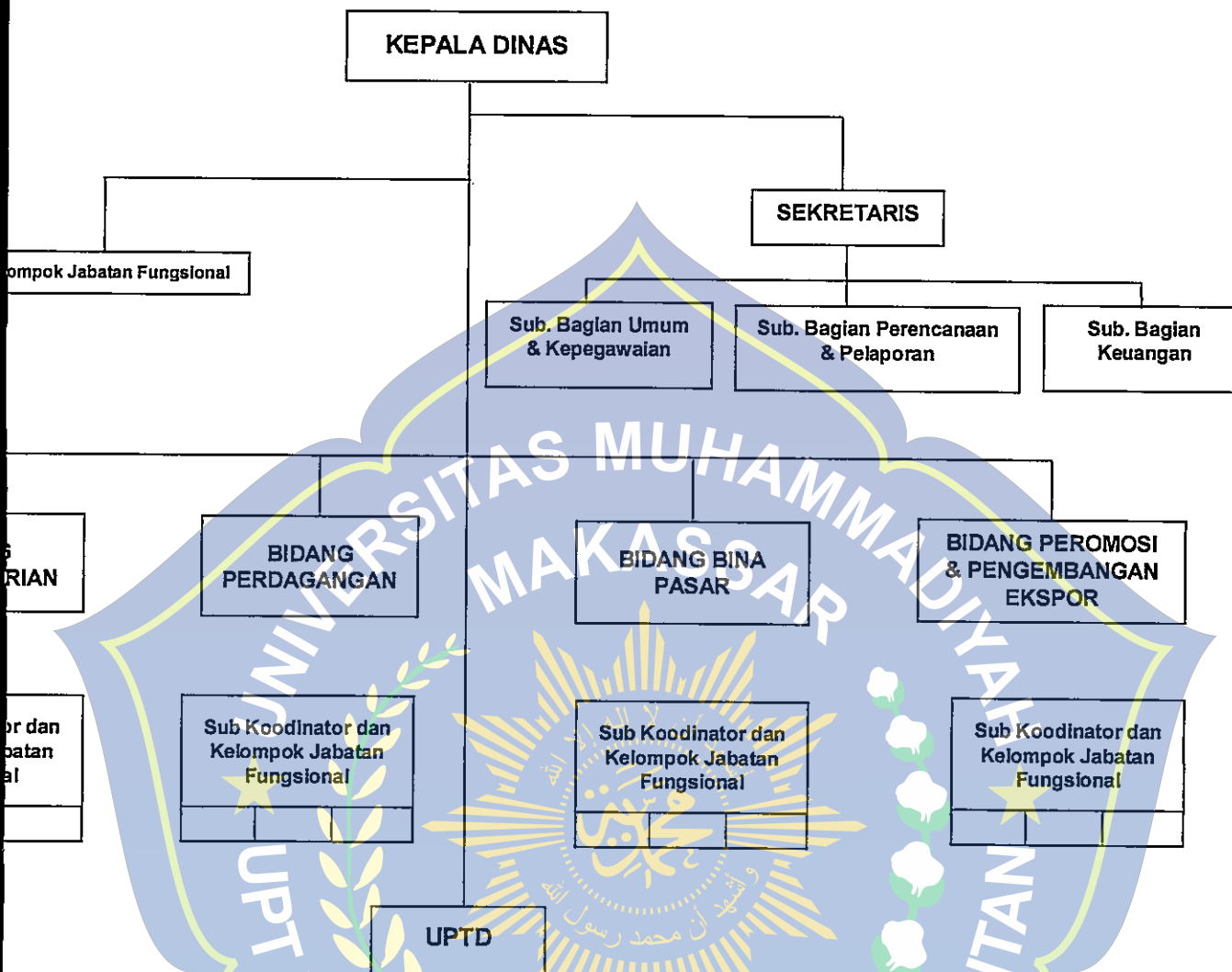
Meningkatkan kualitas sektor perindustrian dan perdagangan berbasis ekonomi kerakyatan.

2. Misi

- a. Laju perdagangan yang efektif dan berkualitas
- b. Mengembangkan sarana dan prasarana pasar daerah
- c. Meningkatkan potensi usaha IKM dalam penguatan kelembagaan dan perekonomian masyarakat
- d. Meningkatkan pembinaan industri kecil dan menengah dengan menitik beratkan pada pemanfaatan sumber daya lokal serta optimalisasi pemanfaatan kawasan industri Kabupaten Gowa
- e. Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ada pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang terdiri dari beberapa sub bagian atau divisi berdasarkan peraturan Bupati Gowa Nomor 94 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian dibawah ini:



Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Disperdastris (2021)

4. Job Description

- Kepala Dinas, mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan dan perindustrian berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Sekretaris, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan perencanaan dan pelaporan, keuangan, dan

umum dan kepegawaian dalam lingkungan dinas berdasrkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

1. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
 2. Subbagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaannya.
 3. Subbagian Keuangan, mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Bidang Perdagangan, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan perdagangan meliputi tertib usaha dan pendaftaran, bina usaha dan sarana distribusi serta pengawasan dan pengendalian distribusi barang sesuai dengan lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.
- d. Bidang Bina Pasar, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan pasar meliputi sarana dan

prasarana, retribusi serta penataan dan penerbitan sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

- e. Bidang Perindustrian, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengkoordinasian bidang perindustrian meliputi industri pangan, industri kimia, dan kerajinan serta industri mesin, logam dan elektronika sesuai dengan lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.
- f. Bidang Promosi dan Pengembangan Ekspor, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengkoordinasian bidang promosi dan pengembangan ekspor meliputi promosi, kerja sama dan kemitraan, serta pengembangan ekspor sesuai dengan lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dimana terdapat 4 karakteristik yang ada dalam penelitian ini, 4 karakteristik yang dimaksud adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja. Karakteristik responden seperti yang tertera dibawah ini:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Data dibawah ini merupakan data jenis kelamin pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	32	56,1
	Perempuan	25	43,9
	Total	57	100,0

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka dapat di deskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin laki-laki mendominasi, yang mana jenis kelamin laki-laki berada pada angka 32 responden (56,1%), sedangkan jenis kelamin perempuan di angka 25 responden (43,9%).

b. Berdasarkan Usia

Data di bawah ini merupakan data usia pegawai Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa:

Tabel 4.2
Usia Responden

		Frequency	Percent
Valid	16-25 Tahun	9	15,8
	26-35 Tahun	13	22,8
	36-45 Tahun	12	21,0
	>45 Tahun	23	40,4
	Total	57	100,0

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diperoleh hasil dari karakteristik responden dari segi usia, maka dapat dikatakan bahwa pegawai yang berusia 16-25 Tahun berjumlah 9 orang, pegawai yang berumur 26-35 Tahun berjumlah 13 orang, pegawai yang berumur 36-45 Tahun berjumlah 12 orang,

pegawai yang berumur lebih dari 45 Tahun berjumlah 23 orang dari keseluruhan jumlah pegawai yaitu 57 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data di bawah ini merupakan data pendidikan terakhir pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent
Valid	SMA	15	26,3
	Diploma	2	3,5
	S1	32	56,2
	S2	8	14,0
	Total	57	100,0

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diperoleh hasil karakteristik responden dari segi pendidikan terakhir. Di tingkat pendidikan Sarjana (S1) mendominasi di mana tingkat pendidikan ini berjumlah 32 responden (56,2 %), kemudian di ikuti pendidikan SMA berjumlah 15 responden (26,3%), di ikuti pendidikan Sarjana(S2) berjumlah 8 responden (14%), dan indikator terendah pada tingkat Pendidikan adalah Diploma dengan jumlah 2 responden (3,5%).

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Data dibawah ini merupakan data Lama Bekerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa:

Tabel 4.4
Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	2-5 Tahun	22	38,6
	>5-10 Tahun	8	14,0
	10-15 Tahun	15	26,3
	>15 Tahun	12	21,1
	Total	57	100,0

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki lama bekerja 2-5 Tahun sebanyak 22 responden (38,6%), selanjutnya pegawai dengan lama bekerja >5-10 Tahun sebanyak 8 responden (14,0%), selanjutnya pegawai dengan lama bekerja 10-15 Tahun sebanyak 15 responden (26,3%), dan terakhir pegawai dengan lama bekerja sebanyak 12 responden (21,1%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Peneliti mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 9 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Untuk mengetahui Karakteristik nilai mean maka digunakan skala berbentuk tabel yang terdiri dari lima opsi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Nilai Mean

Nilai Skor	Keterangan
1,00 – 1,80	Rendah/ Tidak Penting
1,81 – 2,60	Kurang Baik/ Kurang Penting
2,61 – 3,40	Cukup Baik/ Cukup Penting
3,42 – 4,20	Baik/ Penting
4,21 – 5,00	Sangat Baik/ Sangat Penting

Sumber: Buku Human Capital Development 2019

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata indikator dibawah ini.

1. Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini diukur dengan dua indikator yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 57 responden diperoleh distribusi frekuensi dan skor rata-rata (*mean*) untuk setiap variabel yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Data Frekuensi Distribusi Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja Fisik												Mean	Karakteristik
STS		TS		KS		S		SS		TOTAL			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	1.8	0	0	3	5.3	20	35.1	33	57.9	57	100	4.47	Sangat Baik
1	1.8	1	1.8	1	1.8	31	54.4	23	40.4	57	100	4.3	Sangat Baik
0	0	2	3.5	9	15.8	27	47.4	19	33.3	57	100	4.11	Baik
Total Skor Mean												4.29	Sangat Baik
Lingkungan Kerja Non Fisik												Mean	Karakteristik
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	1.8	2	3.5	11	19.3	22	38.6	21	36.8	57	100		
0	0	5	8.8	11	19.3	20	35.1	21	36.8	57	100	4	Baik
0	0	7	12.3	13	22.8	13	22.8	24	42.1	57	100	3.95	Baik
Total Skor Mean												4	Baik

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki skor tertinggi pada indikator lingkungan kerja fisik (X1.1) dan skor tertinggi dengan rata-rata (*mean*) sebesar 4,47 sehingga indikator tersebut lebih kuat membentuk variabel X1 yaitu indikator lingkungan kerja fisik dengan skor rata- rata 4,29 dengan kategori sangat baik.

2. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yaitu: komitmen aktif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Berdasarkan Hasil kuesioner terhadap 57 responden distribusi frekuensi dan skor rata – rata (*mean*) untuk setiap variabel yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.7

Data Frekuensi Distribusi Komitmen Organisasi (X2)

EM	Komitmen Aktif												Mean	Karakteristik
	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
2.1	1	1.8	0	0	3	5.3	24	42.1	29	50.9	57	100	4.4	Sangat Baik
2.2	0	0	0	0	9	15.8	25	43.9	23	40.4	57	100	4.25	Sangat Baik
2.3	0	0	2	3.5	6	10.5	29	50.9	20	35.1	57	100	4.18	Baik
Total Skor Mean													4.27	Sangat Baik
	Komitmen Berkelanjutan													
	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
2.4	2	3.5	3	5.3	8	14	19	33.3	25	43.9	57	100	4.09	Baik
2.5	1	1.8	9	15.8	13	22.8	15	26.3	19	33.3	57	100	3.74	Baik
2.6	0	0	3	5.3	6	10.5	29	50.9	19	33.3	57	100	4.12	Baik
Total Skor Mean													3.98	Baik
	Komitmen Normatif													
	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
2.7	0	0	3	5.3	1	1.8	25	43.9	28	49.1	57	100	4.37	Sangat Baik
2.8	2	3.5	5	8.8	11	19.3	19	33.3	20	35.1	57	100	3.88	Baik
2.9	0	0	1	1.8	6	10.5	23	40.4	27	47.4	57	100	4.33	Sangat Baik
Total Skor Mean													4.19	Baik

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki skor tertinggi pada indikator komitmen aktif (X2.1) dan skor tertinggi dengan rata-rata(*mean*) sebesar 4,4 sehingga indikator tersebut lebih kuat membentuk variabel X2 yaitu indikator komitmen aktif dengan skor rata-rata 4,27 dengan kategori sangat baik.

3. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan lima indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hasil skor jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.8
Data Frekuensi Distribusi Kinerja Pegawai (Y)

EM	Kualitas												Mean	Karakteristik
	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	1	1.8	7	12.3	19	33.3	30	52.9	57	100	4.37	Sangat Baik
2	0	0	0	0	6	10.5	32	56.1	19	33.3	57	100	4.23	Sangat Baik
Total Skor Mean													4.3	Sangat Baik
	Kuantitas												Mean	Karakteristik
	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
3	1	1.8	1	1.8	4	7	22	38.6	29	50.9	57	100	4.35	Sangat Baik
4	0	0	2	3.5	11	19.3	18	31.6	26	45.6	57	100	4.19	Baik
Total Skor Mean													4.27	Sangat Baik
	Ketetapan Waktu												Mean	Karakteristik
	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
5	0	0	2	3.5	5	8.8	22	38.6	28	49.1	57	100	4.33	Sangat Baik
6	0	0	1	1.8	5	8.8	21	36.8	30	52.6	57	100	4.4	Sangat Baik
Total Skor Mean													4.36	Sangat Baik
	Efektivitas												Mean	Karakteristik
	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
7	2	3.5	6	10.5	6	10.5	16	28.1	27	47.4	57	100	4.05	Baik
8	0	0	2	3.5	4	7	28	49.1	23	40.4	57	100	4.26	Sangat Baik
Total Skor Mean													4.15	Baik
	Kemandirian												Mean	Karakteristik
	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
9	0	0	2	3.5	6	10.5	23	40.4	26	45.6	57	100	4.28	Sangat Baik
10	1	1.8	2	3.5	5	8.8	15	26.3	34	59.6	57	100	4.39	Sangat Baik
Total Skor Mean													4.33	Sangat Baik

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki skor tertinggi pada indikator ketetapan waktu (Y6) dan skor tertinggi dengan rata – rata (*mean*) sebesar 4,4 sehingga indikator tersebut kuat membentuk variabel Y yaitu indikator ketetapan waktu dengan skor rata – rata 4,36 dengan kategori sangat baik.

3. Uji Kualiditas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan dan kuesioner. Teknik statistik yang digunakan untuk menguji kevalidan dan data pada penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation*, data di katakan valid jika nilai signifikan < 0,05. Atau bisa juga dengan melihat kriteria, (a) jika nilai sig < 0,05, atau r hitung > r tabel, maka variable dikatakan valid, (b) Jika nilai sig > 0,05 atau r hitung < r tabel, maka variabel dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

1). Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,335	0,260	0,011	Valid
	X1.2	0,551	0,260	0,000	Valid
	X1.3	0,752	0,260	0,000	Valid
	X1.4	0,760	0,260	0,000	Valid
	X1.5	0,838	0,260	0,000	Valid
	X1.6	0,762	0,260	0,000	Valid

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel melalui $df = (N-2)$ yaitu: $57 - 2 = 55$. Sehingga diperoleh nilai r tabel adalah 0,260 dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

2). Pengujian Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Komitmen Organisasi	X2.1	0,483	0,260	0,000	Valid
	X2.2	0,410	0,260	0,002	Valid
	X2.3	0,655	0,260	0,000	Valid
	X2.4	0,490	0,260	0,000	Valid
	X2.5	0,837	0,260	0,000	Valid
	X2.6	0,783	0,260	0,000	Valid
	X2.7	0,563	0,260	0,000	Valid
	X2.8	0,787	0,260	0,000	Valid
	X2.9	0,609	0,260	0,000	Valid

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel melalui $df = (N-2)$ yaitu: $57 - 2 = 55$. Sehingga diperoleh nilai r tabel adalah 0,260 dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

3). Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,665	0,260	0,000	Valid
	Y.2	0,591	0,260	0,000	Valid
	Y.3	0,712	0,260	0,000	Valid
	Y.4	0,637	0,260	0,000	Valid
	Y.5	0,554	0,260	0,000	Valid
	Y.6	0,574	0,260	0,000	Valid
	Y.7	0,681	0,260	0,000	Valid
	Y.8	0,698	0,260	0,000	Valid
	Y.9	0,773	0,260	0,000	Valid
	Y.10	0,675	0,260	0,000	Valid

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dinyatakan bahwa hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ melalui $df = (N-2)$ yaitu: $57 - 2 = 55$. Sehingga diperoleh nilai r_{tabel} adalah 0,260 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan diperoleh hasil dengan konsistensi pengukuran yang baik. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Adapun hasil tingkat reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1). Pengujian Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.12**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	6

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,763. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *Alpha* lebih besar dari pada 0,60 yaitu ($0,763 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Pengujian Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 4.13**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,808	9

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,808. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *Alpha* lebih besar dari pada 0,60 yaitu ($0,808 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3). Pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,849. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *Alpha* lebih besar dari pada 0,60 yaitu ($0,849 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat hasil berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} > 0,05$), grafik histogram dan *P-Plot of Regression Standardized Residual*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 4.15

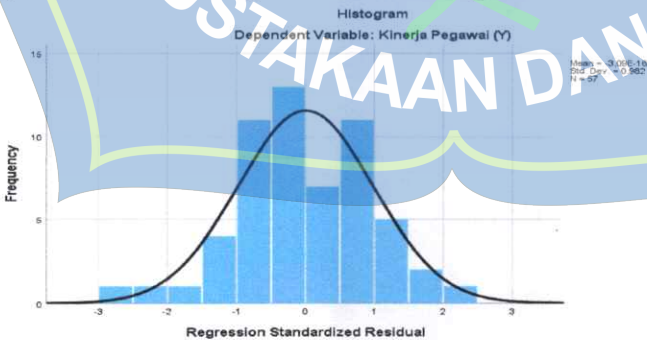
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67566782
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,060
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- (Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

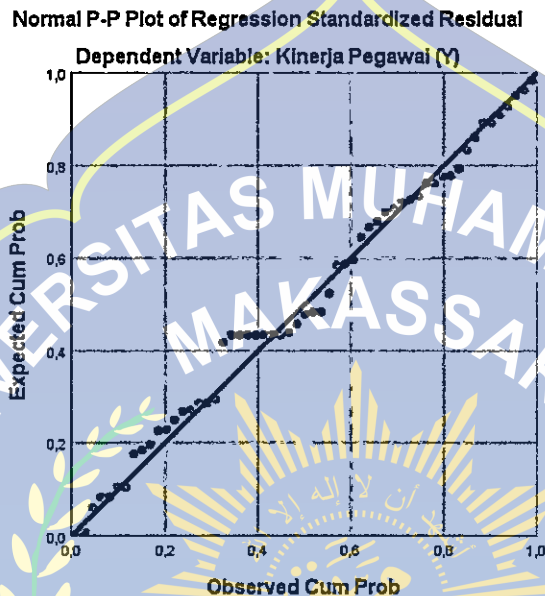
b. Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Gambar 4.2. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak melenceng ke samping kiri dan maupun ke kanan, yang artinya data berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot

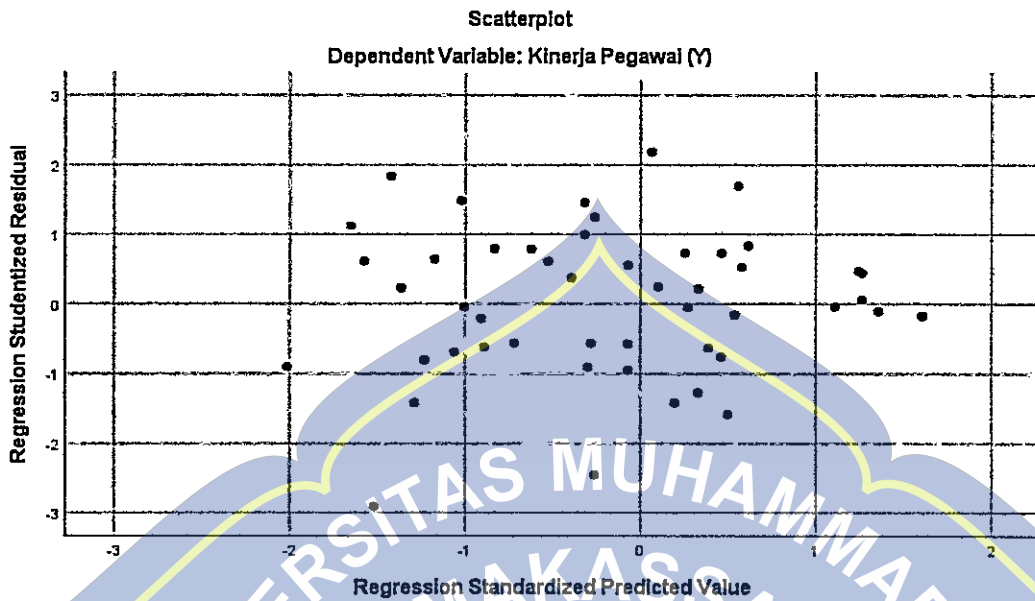


Gambar 4.3 Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual atau grafik pola penyebaran titik (*Scatterplot*) seperti gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Analisis Heterokedastisitas

Dari grafik *Scatterplot* pada gambar 4.4 diatas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas diligat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF < 10$ maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
- b. Jika nilai $VIF > 10$ maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	5,855	2,872			
Lingkungan Kerja (X1)	,541	,141	,359	,515	1,942
Komitmen Organisasi (X2)	,630	,101	,581	,515	1,942

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0, yang dapat disajikan hasil olahan data dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,855	2,872	
Lingkungan Kerja (X1)	,541	,141	,359
Komitmen Organisasi (X2)	,630	,101	,581

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil persamaan dari olahan data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25.0, maka dapat di paparkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,855 + 0,541X_1 + 0,630X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Intersep (β_0) sebesar 5,855 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka nilai variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 5,855. Hal ini menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka kinerja pegawai positif sebesar 5,855.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,541 menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Disperdastris Kabupaten Gowa.
3. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,630 menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi,

maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai Disperdastr
Kabupaten Gowa.

6. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur secara parsial seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dalam tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, yaitu:

- a. Jika t-hitung < t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H0 diterima
- b. Jika t-hitung > t-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H1 diterima

Rumus untuk mencari nilai t-tabel:

t-tabel = $\alpha ; n-k$
= 0,05 ; 57 – 2
= 0,05 ; 55

t-tabel = 1,673

Keterangan: α = Signifikansi (0,05%)
n = Jumlah responden
k = Jumlah Variabel

Tabel 4.18

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,855	2,872		2,038	,046
Lingkungan Kerja (X1)	,541	,141	,359	3,845	,000
Komitmen Organisasi (X2)	,630	,101	,581	6,223	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-tabel, maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 1,673. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel diatas, yang menunjukkan bahwa:

- a. Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak karena nilai t-hitung > t-tabel yaitu ($3,845 > 1,673$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
- b. Uji pengaruh variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak karena nilai t-hitung > t-tabel yaitu ($6,223 > 1,673$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, untuk mengetahui variabel mana yang dominan di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan β (Beta) atau *Standardized of Coefficients Beta* dari masing - masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien

β (Beta) terbesar merupakan salah satu variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Dari hasil diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,581 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Maka komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

7. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mampu secara serentak atau bersama – sama (simultan) mempengaruhi Kinerja pegawai (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika F-hitung < F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- Jika F-hitung > F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

Rumus untuk mencari nilai F-tabel:

$$\begin{aligned} \text{F-tabel} &= k ; n - k \\ &= 2 ; 57 - 2 \\ &= 2 ; 55 \end{aligned}$$

$$\text{F-tabel} = 3,162$$

Keterangan: n = Jumlah Responden

K = Jumlah variabel

Tabel 4.19
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251,962	2	625,981	84,315	,000 ^b
	Residual	400,915	54	7,424		
	Total	1652,877	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil pada distribusi nilai F-tabel, maka ditentukan nilai F-tabel sebesar 3,162. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji F diperoleh F-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F = 84,315$ dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu ($84,315 > 3,162$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang berada antara nol dan satu. Hasil nilai *Adjusted R-Square* dan regresi digunakan untuk mengetahui besarnya struktur modal yang dipengaruhi oleh variabel –

variabel bebasnya. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.748	2,725

a. Predictors: (Constant), Komitmen Oranisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,870 atau mendekati satu (1). Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Artinya jika Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa juga akan meningkat demikian pula sebaliknya. Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R -Square) adalah sebesar 0,757. Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebesar 75,7% sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Interpretasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dapat dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, yang dibuktikan dengan hasil t -hitung sebesar 3,845 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil nilai koefisien positif sebesar 0,541; maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai". Seperti pada penelitian Fikriah Saleh dkk pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok, berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja fisik, maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Pegawai yang bekerja dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan serta tersedianya fasilitas kerja dan kondisi kerja yang mendukung akan membawa pegawai untuk bekerja dengan baik dan dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, yang dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar 6,223 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil nilai koefisien positif sebesar 0,630; maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai". Seperti pada penelitian Srisinto pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyumas, berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial variabel lingkungan

kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya komitmen aktif dalam organisasi, maka pegawai akan meningkatkan kinerja terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya pada instansi. Komitmen dianggap penting bagi instansi karena pengaruhnya pada *turnover* dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan instansi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, yang dibuktikan dengan hasil nilai *F*-hitung sebesar 84,315 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; maka hipotesis *H*1 diterima dan *H*0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai". Seperti pada penelitian Ferron E Manopo dkk pada tahun 2022 dengan

judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CPB Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch, berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara simultan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara bersama – sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Lingkungan Kerja fisik yang kondusif dan mendukung dibarengi dengan komitmen aktif dalam organisasi yang baik maka pegawai akan lebih semangat untuk hadir ke kantor, bekerja sesuai dengan target, lebih ceria dan cenderung terhindar dari stress. Lingkungan kerja yang positif juga menjadikan organisasi akan lebih produktif dan efisien dalam melakukan pelayanan. Prestasi pegawai mengacu pada seberapa besar kinerja pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan. Komitmen organisasi menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika seorang pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka pegawai tersebut memiliki kesetiaan, kepercayaan, dan loyalitas pada organisasi dimana dia bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan jika Lingkungan kerjanya baik maka kinerja pegawainya juga akan baik atau meningkat.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan jika komitmen organisasi baik maka kinerja pegawai juga akan baik atau meningkat.
3. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja dan komitmen organisasi baik maka kinerja pegawai akan baik atau meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai harus lebih ditingkatkan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Menyediakan lingkungan kerja yang mendukung seperti penerangan yang baik, sistem kerja yang dikelola dengan baik seperti pemerataan kerja sama antar pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkomunikasi dengan baik melalui diskusi atau kegiatan seperti senam sehat bersama yang dapat meningkatkan hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja seperti jujur dan terbuka dalam berkomunikasi ataupun bekerja. Dengan begitu kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena adanya lingkungan kerja yang mendukung, sehingga pegawai tidak merasa bosan dengan pekerjaannya dan dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi.
2. Komitmen organisasi pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa cukup tinggi dimana pegawai selalu berorientasi pada tujuan organisasi. Hal ini diharapkan ke depannya pegawai lebih meningkatkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi baik saat ini maupun masa yang akan datang dan terus termotivasi untuk memberikan prestasi untuk organisasi, serta tidak beranggapan untuk meninggalkan organisasi dan terus berusaha meningkatkan loyalitas pada organisasi.

3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa pimpinan hendaknya memperhatikan komitmen organisasi yang diciptakan pegawai dan menyediakan lingkungan kerja yang prima sehingga kinerja pegawai harus mampu menghasilkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan pegawai juga lebih meningkatkan hubungan, kerja sama antara sesama rekan kerja melalui komunikasi, fun games dan lain sebagainya agar tercipta efektifitas kerja yang tinggi guna untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organizazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Arifin, Johar. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hermawati, A. F. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 9, No 8: 1-16.
- Hidayahti, N. D. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Juke Abadi Sidoaro. No. 4, Vol 1: 12-36.
- Husnah, L., & Setyowati, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(1).
- Hussein12, A. S. 2012. *Social marketing: Strategi menuju Indonesia yang lebih baik*.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- Lubis, A. K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan*.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Manopo, F. E., Areros, W. A., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch. *Productivity*, 3(1), 30-35.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi Kedua*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Minggu, M. M. Lengkong, K.PK.V. Rumokoy, S. F. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal Emba*. No. 1. Vol 7:107-1080.
- Nababan, J. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Saleh, F. Mashita, J. Anggresta, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Andalan Finance Depok. *Journal Of Applied Business and Economic*. No.1, Vol 6: 32.44.
- Sedarmayanti.2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Srisinto, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 47-62.
- Sudalyo, R. A. T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(11), 1-444.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu

Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Jalan Masjid Raya No. 30 Sungguminasa

Dengan Hormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi akhir di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, saya melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa"**. Dengan ini saya mohon kesedian dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami di tempat kerja. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban dan informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan jawaban ini akan dirahasiakan.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Waris Ramadhan

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (√) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut:

Nama : _____

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Usia : ☐ 16-25 Tahun ☐ 26-35 Tahun
☐ 36-45 Tahun ☐ >45 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ S1
☐ S2 ☐ Diploma

Lama Bekerja : ☐ 2-5 Tahun ☐ >5-10 Tahun
☐ 10-15 Tahun ☐ >15 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya. Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

C. Daftar Pernyataan

1. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja Fisik						
1.	Pencahayaan diruang kerja pegawai sudah baik.					
2.	Pegawai dapat beradaptasi dengan suhu ditempat kerja.					
3.	Tingkat kebisingan diruang kerja tidak mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja.					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1.	Pegawai merasa pembagian jam kerja oleh pengawas sudah sangat bijak.					
2.	Pegawai dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama pegawai.					
3.	Pegawai mengerjakan tugas yang sama setiap hari.					

2. VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Komitmen Aktif						
1.	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
2.	Pegawai merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan miliknya juga.					
3.	Pegawai sangat senang telah memilih organisasi ini sebagai tempat kerja.					
Komitmen Berkelanjutan						
1.	Pegawai sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan					

	kesempatan kerja ditempat lain.					
2.	Pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi ini.					
3.	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan pegawai.					
Komitmen Normatif						
1.	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus pegawai lakukan.					
2.	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai.					
3.	Pegawai merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi kehidupannya					

3. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1.	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan meminimalkan kesalahan.					
2.	Pegawai telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.					
Kuantitas						
1.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas organisasi.					
2.	Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja.					
Ketetapan Waktu						
1.	Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat.					

2.	Pegawai pulang sesuai dengan jam kerja, kecuali lembur.					
Efektivitas						
1.	Pegawai melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja untuk dapat menghasilkan efektifitas kerja yang tinggi.					
2.	Sarana dan prasarana yang disediakan selalu pegawai gunakan secara optimal.					
Kemandirian						
1.	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					
2.	Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan atasan.					



Lampiran II

Sistem Persuratan Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 127/05/A.2-II/VI/43/2022 Makassar, 13 Juni 2022

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Waris Ramadhan

Stambuk : 105721123418

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jan'an, S.E., M.Si

NPM: 651 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221 E-mail: lp3munimuha@plava.com



Nomor : 2110/05/C.4-VIII/VI/40/2022

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

Hal : Permohonan Izin Penelitian

14 Dzulqa'dah 1443 H

13 June 2022 M

Kepada Yth.

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel
di –

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 127/05/A.2-II/VI/43/2022 tanggal 13 Juni 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : WARIS RAMADHAN

No. Stambuk : 10572 1123418

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Juni 2022 s/d 17 Agustus 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716

06-22



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **3094/S.01/PTSP/2022**
Lampiran : -
Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
Bupati Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2110/05/C.4-VIII/VI/40/2022 tanggal 13 Juni 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **WARIS RAMADHAN**
Nomor Pokok : 105721123418
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **17 Juni s/d 17 Agustus 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 Juni 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Dra. Hj SUKARNIATY KONDOLELE, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19650606 199003 2 011

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111

Sungguminasa, 15 Juni 2022

Nomor : 503/618/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2022
Lamp :
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian
Kab. Gowa

di-

Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 3094/S.01/PTSP/2022 tanggal 14 Juni 2022 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara baliwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **WARIS RAMADHAN**
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar / 26 Desember 1999
Nomor Pokok : 105721123418
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Paccinang Raya 3 No 45a/83 Tello Bari

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA"**

Selama : 17 Juni 2022 s/d 17 Agustus 2022
Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian/Pengambilan Data tidak menyimpang dari izin yang diberikan ;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Kepada yang bersangkutan wajib memakai masker;
5. Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi protokol kesehatan pencegahan COVID-19.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
a.n. BUPATI GOWA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
H.INDRA SETIAWAN ABBAS, S.Sos,M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip : 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
3. Yang bersangkutan;
4. Peringgal

1. Dokumen ini diterbitkan sistem Sicanuk Cloud berdasarkan data dan Pemohon, tersimpan dalam sistem Sicanuk Cloud, yang menjadi tanggung jawab Pemohon
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR-E-BSSN.





PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
 Jl. Masjid Raya No. 30 Tlp (0411) 861 070 Sungguminasa

Sungguminasa, 16 Juni 2022

K e p a d a

Nomor : 800/675/VI/2022/PERDASTRI Yth. Ketua LP3M UNISMUH MAKASSAR
 Sifat : Biasa
 Lamp : - di-
 Hal : Rekomendasi Penelitian Makassar

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa, dengan Nomor : 503/618/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2022 tanggal 15 Juni 2022, Tentang Rekomendasi Penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, kepada saudara(i) yang tersebut dibawah ini:

Nama : WARIS RAMADHAN
 Tempat/Tanggal Lahir : Makassar / 26 Desember 1999
 Nomor Pokok : 105721123418
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Program Study : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl.Paccinang Raya 3 No.45a/83 Tello Baru

Menyatakan bersedia menerima Mahasiswa Unismuh Makassar dalam rangka penyusunan skripsinya terhitung mulai 17 Juni 2022 s/d 17 Agustus 2022 dengan judul skripsi " PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA"

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara(i) diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
KEPALA DINAS

Drs. ANDI SURA SUAIB, M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
 NIP : 197311241993021001

Tembusan :

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
2. Arsip

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Waris Ramadhan

NIM : 105721123418

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	6 %	25 %
3	Bab 3	2 %	10 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 08 Agustus 2022 4
Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,


Kawana, A. Hum, M.P.
NIM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411) 866972, 881 593, fax (0411) 865 588
Webster: www.library.unismuh.ac.id
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

Lampiran III

Tabulasi

Pengungkapan Kerja					Total	Komitmen Organisasi									Total	Kinerja Pegawai										Total
3	4	5	6	1		2	3	4	5	6	7	8	9	1		2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5	4	5	5	29	5	5	4	2	4	4	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
4	4	4	3	23	5	3	4	4	3	4	5	4	5	37	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	
4	5	5	4	23	5	4	5	4	5	5	4	5	4	41	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44	
5	4	4	4	27	5	4	5	2	2	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	
4	4	3	3	23	4	3	4	4	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	
4	4	5	4	27	4	3	4	4	3	4	4	4	5	35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	
4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	4	4	3	23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	
4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	
4	3	3	3	21	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	
4	4	4	3	23	5	3	4	4	3	4	5	4	5	37	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	
4	4	4	5	25	5	4	4	1	2	3	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	
4	4	4	5	25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	
4	4	5	4	27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44	
5	5	4	3	27	4	4	4	4	3	5	5	5	4	38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	
3	4	2	2	19	4	4	2	4	2	4	4	2	4	30	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	
4	3	5	4	26	3	3	4	5	3	4	5	3	4	34	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	44	
5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45	
4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	
5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
4	5	5	4	26	4	5	4	5	4	4	5	5	5	41	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	
4	5	4	5	28	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47	
4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	
4	4	2	2	20	5	4	3	1	4	5	5	4	3	34	4	4	3	2	5	4	5	3	3	5	38	
4	3	3	2	22	4	5	4	2	2	3	4	1	3	28	5	4	4	3	3	5	2	4	4	3	37	
3	3	3	2	21	5	5	4	3	3	4	2	3	4	33	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	42	
4	3	2	2	21	5	4	4	3	2	4	4	1	3	30	4	4	5	5	3	5	2	4	5	4	41	
5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
4	4	4	5	25	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	
5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	
5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
4	5	4	5	27	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43	

5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	2	3	5	19	4	3	5	3	2	4	3	2	5	31	2	5	1	5	2	5	1	4	2	1	28
3	5	5	5	25	1	5	4	5	1	2	4	2	4	28	3	4	4	3	5	4	3	2	5	2	35
2	3	3	4	19	3	4	4	3	5	4	5	4	5	37	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	38
4	3	4	3	23	4	3	5	5	2	3	2	4	3	31	4	3	5	4	5	4	2	4	3	2	36
3	4	3	3	21	4	4	4	4	2	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
5	3	4	3	23	5	5	4	5	5	4	4	2	3	37	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	35
2	4	2	2	17	5	5	2	5	3	2	2	3	2	29	5	5	2	2	2	2	4	2	2	5	31
3	3	4	3	22	4	4	3	3	2	3	5	2	5	31	4	3	5	3	4	5	2	4	4	5	39
3	3	4	3	22	3	4	4	3	3	4	5	3	4	33	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5	38
3	1	2	3	18	4	5	3	4	3	2	5	3	4	33	5	3	4	4	4	5	1	4	3	4	37
5	5	5	4	27	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
3	2	3	2	19	5	4	5	5	4	5	4	3	5	40	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	45
5	4	5	5	27	5	4	3	5	4	3	4	3	4	35	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	40
3	3	3	3	21	4	5	3	4	3	5	4	3	5	36	5	4	5	5	3	5	2	4	4	5	42
5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	4	3	4	25	4	3	4	5	3	4	5	3	4	35	3	4	3	5	5	4	4	5	3	3	39
4	5	4	5	27	4	3	4	5	5	4	4	3	5	37	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	40
4	4	3	5	24	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	43
5	4	4	4	27	5	5	4	3	4	4	4	4	5	38	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	41



Lampiran IV

Uji Deskriptif

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	3	3	5,3	5,3	7,0
	4	20	35,1	35,1	42,1
	5	33	57,9	57,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	2	1	1,8	1,8	3,5
	3	1	1,8	1,8	5,3
	4	31	54,4	54,4	59,6
	5	23	40,4	40,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,5	3,5	3,5
	3	9	15,8	15,8	19,3
	4	27	47,4	47,4	66,7
	5	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	2	2	3,5	3,5	5,3
	3	11	19,3	19,3	24,6
	4	22	38,6	38,6	63,2
	5	21	36,8	36,8	100,0
Total		57	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8,8	8,8	8,8
	3	11	19,3	19,3	28,1
	4	20	35,1	35,1	63,2
	5	21	36,8	36,8	100,0
Total		57	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	12,3	12,3	12,3
	3	13	22,8	22,8	35,1
	4	13	22,8	22,8	57,9
	5	24	42,1	42,1	100,0
Total		57	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	3	3	5,3	5,3	7,0
	4	24	42,1	42,1	49,1
	5	29	50,9	50,9	100,0
Total		57	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15,8	15,8	15,8
	4	25	43,9	43,9	59,6
	5	23	40,4	40,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,5	3,5	3,5
	3	6	10,5	10,5	14,0
	4	29	50,9	50,9	64,9
	5	20	35,1	35,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,5	3,5	3,5
	2	3	5,3	5,3	8,8
	3	8	14,0	14,0	22,8
	4	19	33,3	33,3	56,1
	5	25	43,9	43,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	2	9	15,8	15,8	17,5
	3	13	22,8	22,8	40,4
	4	15	26,3	26,3	66,7
	5	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,3	5,3	5,3
	3	6	10,5	10,5	15,8
	4	29	50,9	50,9	66,7
	5	19	33,3	33,3	100,0
Total		57	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,3	5,3	5,3
	3	1	1,8	1,8	7,0
	4	25	43,9	43,9	50,9
	5	28	49,1	49,1	100,0
Total		57	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,5	3,5	3,5
	2	5	8,8	8,8	12,3
	3	11	19,3	19,3	31,6
	4	19	33,3	33,3	64,9
	5	20	35,1	35,1	100,0
Total		57	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	6	10,5	10,5	12,3
	4	23	40,4	40,4	52,6
	5	27	47,4	47,4	100,0
Total		57	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	7	12,3	12,3	14,0
	4	19	33,3	33,3	47,4
	5	30	52,6	52,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10,5	10,5	10,5
	4	32	56,1	56,1	66,7
	5	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	2	1	1,8	1,8	3,5
	3	4	7,0	7,0	10,5
	4	22	38,6	38,6	49,1
	5	29	50,9	50,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,5	3,5	3,5
	3	11	19,3	19,3	22,8
	4	18	31,6	31,6	54,4
	5	26	45,6	45,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,5	3,5	3,5
	3	5	8,8	8,8	12,3
	4	22	38,6	38,6	50,9
	5	28	49,1	49,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	5	8,8	8,8	10,5
	4	21	36,8	36,8	47,4
	5	30	52,6	52,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,5	3,5	3,5
	2	6	10,5	10,5	14,0
	3	6	10,5	10,5	24,6
	4	16	28,1	28,1	52,6
	5	27	47,4	47,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,5	3,5	3,5
	3	4	7,0	7,0	10,5
	4	28	49,1	49,1	59,6
	5	23	40,4	40,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,5	3,5	3,5
	3	6	10,5	10,5	14,0
	4	23	40,4	40,4	54,4
	5	26	45,6	45,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,8	1,8	1,8
	2	2	3,5	3,5	5,3
	3	5	8,8	8,8	14,0
	4	15	26,3	26,3	40,4
	5	34	59,6	59,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Lampiran V Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai R hitung Lingkungan Kerja
Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Lingkungan Kerja (X1)
1	Pearson Correlation	1	,404**	,153	-,011	,024	,009	,335*
	Sig. (2-tailed)		,002	,256	,938	,857	,946	,011
	N	57	57	57	57	57	57	57
2	Pearson Correlation	,404**	1	,363**	,307*	,319*	,042	,551**
	Sig. (2-tailed)	,002		,005	,020	,016	,758	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
3	Pearson Correlation	,153	,363**	1	,450**	,560**	,529**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,256	,005		,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
4	Pearson Correlation	-,011	,307*	,450**	1	,635**	,571**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,938	,020	,000		,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
5	Pearson Correlation	,024	,319*	,560**	,635**	1	,706**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,857	,016	,000	,000		,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
6	Pearson Correlation	,009	,042	,529**	,571**	,706**	1	,762**
	Sig. (2-tailed)	,946	,758	,000	,000	,000		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,335*	,551**	,752**	,760**	,838**	,762**	1
1)	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Nilai R hitung Komitmen Organisasi
Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	Komitmen Oranisasi (X2)
Pearson Correlation	1	,244	,280*	-,023	,417**	,419**	,016	,383**	,075	,483**
Sig. (2-tailed)		,067	,035	,866	,001	,001	,905	,003	,580	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,244	1	,150	,137	,300*	,164	,190	,198	,079	,410**
Sig. (2-tailed)	,067		,266	,311	,024	,222	,158	,141	,560	,002
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,280*	,150	1	,248	,425**	,521**	,223	,496**	,435**	,655**
Sig. (2-tailed)	,035	,266		,063	,001	,000	,095	,000	,001	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	-,023	,137	,248	1	,404**	,197	,135	,224	,213	,490**
Sig. (2-tailed)	,866	,311	,063		,002	,141	,317	,094	,112	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,417**	,300*	,425**	,404**	1	,639**	,416**	,626**	,338**	,837**
Sig. (2-tailed)	,001	,024	,001	,002		,000	,001	,000	,010	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,419**	,164	,521**	,197	,639**	1	,445**	,582**	,501**	,783**
Sig. (2-tailed)	,001	,222	,000	,141	,000		,001	,000	,000	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,016	,190	,223	,135	,416**	,445**	1	,369**	,470**	,563**
Sig. (2-tailed)	,905	,158	,095	,317	,001	,001		,005	,000	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,383**	,198	,496**	,224	,626**	,582**	,369**	1	,445**	,787**
Sig. (2-tailed)	,003	,141	,000	,094	,000	,000	,005		,001	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,075	,079	,435**	,213	,338*	,501**	,470**	,445**	1	,609**
Sig. (2-tailed)	,580	,560	,001	,112	,010	,000	,000	,001		,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,483**	,410**	,655**	,490**	,837**	,783**	,563**	,787**	,609**	1
(X2) Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

tion is significant at the 0.05 level (2-tailed).

tion is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai R Hitung Kinerja Pegawai

Correlations											
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Kinerja Pegawai (Y)
Pearson Correlation	1	,377"	,490"	,290"	,177	,367"	,379"	,326"	,410"	,576"	,665"
Sig. (2-tailed)		,004	,000	,029	,189	,005	,004	,013	,002	,000	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,377"	1	,186	,504"	,133	,381"	,476"	,328"	,370"	,247	,591"
Sig. (2-tailed)	,004		,167	,000	,325	,003	,000	,013	,005	,064	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,490"	,186	1	,370"	,444"	,439"	,277"	,424"	,629"	,448"	,712"
Sig. (2-tailed)	,000	,167		,005	,001	,001	,037	,001	,000	,000	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,290"	,504"	,370"	1	,242	,464"	,219	,606"	,459"	,150	,637"
Sig. (2-tailed)	,029	,000	,005		,070	,000	,101	,000	,000	,267	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,177	,133	,444"	,242	1	,135	,452"	,335"	,361"	,287"	,554"
Sig. (2-tailed)	,189	,325	,001	,070		,317	,000	,011	,006	,030	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,367"	,381"	,439"	,464"	,135	1	,080	,492"	,448"	,190	,574"
Sig. (2-tailed)	,005	,003	,001	,000	,317		,552	,000	,000	,158	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,379"	,476"	,277"	,219	,452"	,080	1	,316"	,488"	,534"	,681"
Sig. (2-tailed)	,004	,000	,037	,101	,000	,552		,017	,000	,000	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,326"	,328"	,424"	,606"	,335"	,492"	,316"	1	,445"	,396"	,698"
Sig. (2-tailed)	,013	,013	,001	,000	,011	,000	,017		,001	,002	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,410"	,370"	,629"	,459"	,361"	,448"	,488"	,445"	1	,458"	,773"
Sig. (2-tailed)	,002	,005	,000	,000	,006	,000	,000	,001		,000	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,576"	,247	,448"	,150	,287"	,190	,534"	,396"	,458"	1	,675"
Sig. (2-tailed)	,000	,064	,000	,267	,030	,158	,000	,002	,000		,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Pearson Correlation	,665"	,591"	,712"	,637"	,554"	,574"	,681"	,698"	,773"	,675"	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

ion is significant at the 0.01 level (2-tailed).

on is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's

Alpha	N of Items
,763	6

Hasil Uji Reabilitas Komitmen Organisasi**Reliability Statistics**

Cronbach's

Alpha	N of Items
,808	9

Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai**Reliability Statistics**

Cronbach's

Alpha	N of Items
,849	10

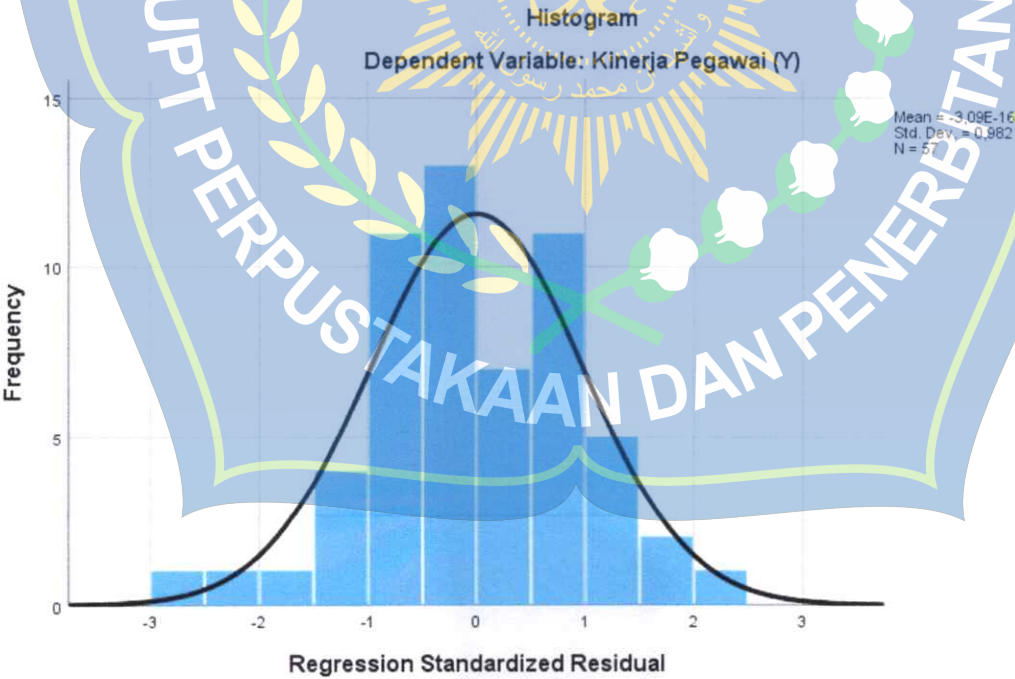
Lampiran VI Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

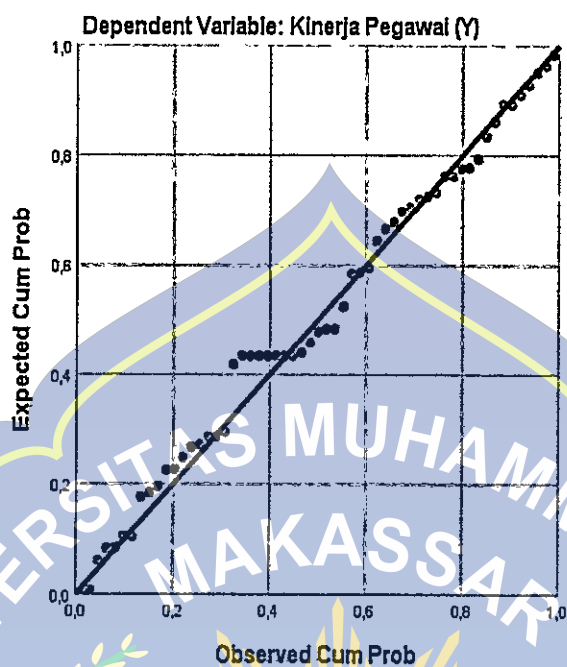
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67566782
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,060
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



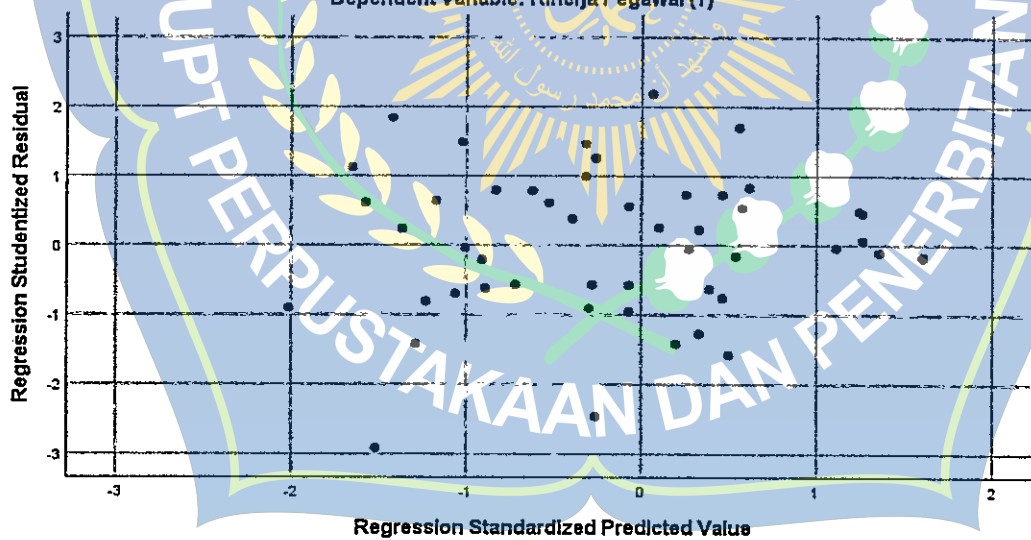
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5,855	2,872			2,038	,046	
Lingkungan Kerja (X1)	,541	,141	,359		3,845	,000	,515 1,942
Komitmen Oranisasi (X2)	,630	,101	,581		6,223	,000	,515 1,942

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Lampiran VII

Analisis Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,748	2,725

a. Predictors: (Constant), Komitmen Oranisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251,962	2	625,981	84,315	,000 ^b
	Residual	400,915	54	7,424		
	Total	1652,877	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Oranisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

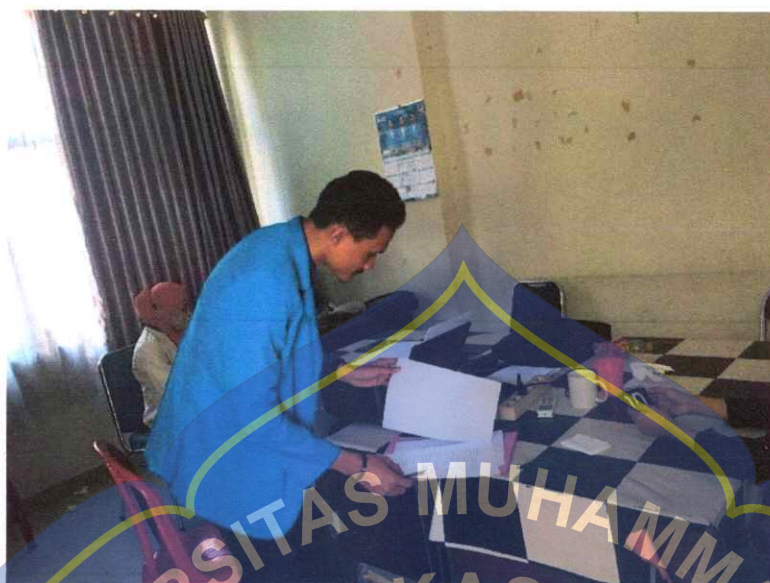
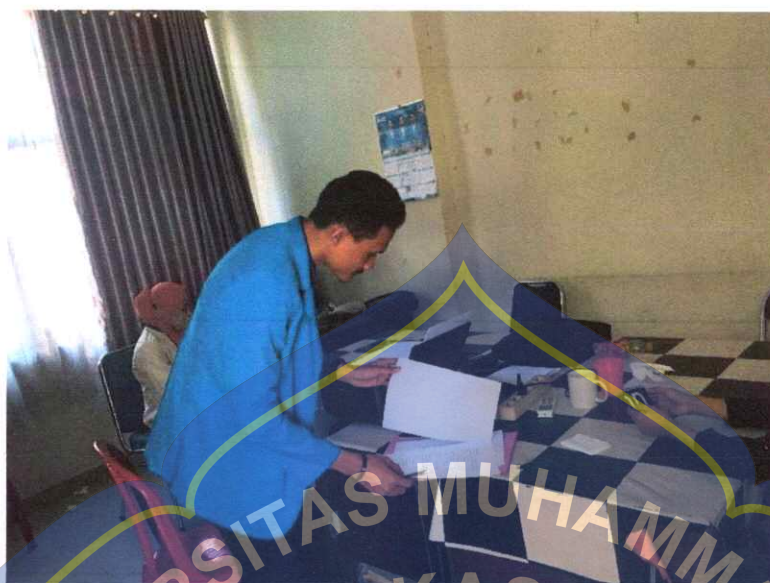
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,855	2,872			2,038	,046
	Lingkungan Kerja (X1)	,541	,141	,359		3,845	,000
	Komitmen Oranisasi (X2)	,630	,101	,581		6,223	,000

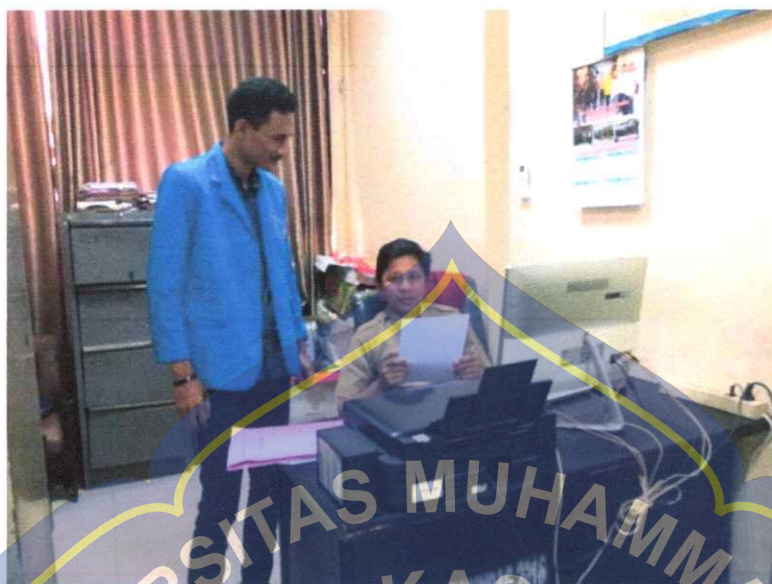
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran VIII

Dokumentasi Penyebaran dan Pengisian Kuesioner







A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (✓) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut:

Nama : *Amri Jaya S.Sos. M. Adm. Pub.*

Jenis Kelamin : (✓) Laki-laki () Perempuan

Usia : ☐ 16-25 Tahun ☐ 26-35 Tahun

☐ 36-45 Tahun ☒ >45 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ S1

☒ S2 ☐ Diploma

Lama Bekerja : ☐ 2-5 Tahun ☐ >5-10 Tahun

☐ 10-15 Tahun ☒ >15 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya. Berikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

C. Daftar Pernyataan

1. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja Fisik						
1.	Pencahayaan diruang kerja pegawai sudah baik.					✓
2.	Pegawai dapat beradaptasi dengan suhu ditempat kerja.					✓
3.	Tingkat kebisingan diruang kerja tidak mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja.					✓
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1.	Pegawai merasa pembagian jam kerja oleh pengawas sudah sangat bijak.				✓	
2.	Pegawai dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama pegawai.					✓
3.	Pegawai mengerjakan tugas yang sama setiap hari.					✓

2. VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Komitmen Aktif						
1.	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini				✓	✓
2.	Pegawai merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan miliknya juga.				✓	✓
3.	Pegawai sangat senang telah memilih organisasi ini sebagai tempat kerja.				✓	
Komitmen Berkelanjutan						
1.	Pegawai sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.		✓			
2.	Pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi ini.				✓	
3.	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan pegawai.				✓	
Komitmen Normatif						
1.	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus pegawai lakukan.					✓
2.	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai.					✓
3.	Pegawai merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi kehidupannya				✓	

3. KINERJA PEGAWAI (Y)

PERNYATAAN		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1.	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan meminimalkan kesalahan.					✓
2.	Pegawai telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.					✓
Kuantitas						
1.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas organisasi.					✓
2.	Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja.					✓
Ketetapan Waktu						
1.	Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat.					✓
2.	Pegawai pulang sesuai dengan jam kerja, kecuali lembur.					✓
Efektivitas						
1.	Pegawai melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja untuk dapat menghasilkan efektifitas kerja yang tinggi.					✓
2.	Sarana dan prasarana yang disediakan selalu pegawai gunakan secara optimal.					✓
Kemandirian						
1.	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					✓
2.	Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan atasan.					✓

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (✓) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut:

Nama : Anwar. SE

Jenis Kelamin : ☒ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 16-25 Tahun ☐ 26-35 Tahun
☐ 36-45 Tahun ☒ >45 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☒ S1
☐ S2 ☐ Diploma

Lama Bekerja : ☐ 2-5 Tahun ☐ >5-10 Tahun
☐ 10-15 Tahun ☒ >15 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya. Berikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

C. Daftar Pernyataan

1. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja Fisik						
1.	Pencahayaan diruang kerja pegawai sudah baik.				✓	
2.	Pegawai dapat beradaptasi dengan suhu ditempat kerja.				✓	
3.	Tingkat kebisingan diruang kerja tidak mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja.				✓	
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1.	Pegawai merasa pembagian jam kerja oleh pengawas sudah sangat bijak.				✓	
2.	Pegawai dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama pegawai.				✓	
3.	Pegawai mengerjakan tugas yang sama setiap hari.				✓	

2. VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Komitmen Aktif						
1.	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini				✓	
2.	Pegawai merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan miliknya juga.				✓	
3.	Pegawai sangat senang telah memilih organisasi ini sebagai tempat kerja.				✓	
Komitmen Berkelanjutan						
1.	Pegawai sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.				✓	
2.	Pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi ini.				✓	
3.	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan pegawai.				✓	
Komitmen Normatif						
1.	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus pegawai lakukan.				✓	
2.	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai.				✓	
3.	Pegawai merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi kehidupannya				✓	

3. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1.	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan meminimalkan kesalahan.				✓	
2.	Pegawai telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.				✓	
Kuantitas						
1.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas organisasi.				✓	
2.	Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja.				✓	
Ketepatan Waktu						
1.	Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat.				✓	
2.	Pegawai pulang sesuai dengan jam kerja, kecuali lembur.				✓	
Efektivitas						
1.	Pegawai melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja untuk dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.				✓	
2.	Sarana dan prasarana yang disediakan selalu pegawai gunakan secara optimal.				✓	
Kemandirian						
1.	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.				✓	
2.	Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan atasan.				✓	

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (✓) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut:

Nama : Hj. Kartini

Jenis Kelamin : () Laki-laki (✓) Perempuan

Usia : ☐ 16-25 Tahun ☐ 26-35 Tahun

☐ 36-45 Tahun ☒ >45 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☒ S1

☐ S2 ☐ Diploma

Lama Bekerja : ☐ 2-5 Tahun ☐ >5-10 Tahun

☒ 10-15 Tahun ☐ >15 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya. Berikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

C. Daftar Pernyataan

1. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Lingkungan Kerja Fisik						
1.	Pencahayaannya diruang kerja pegawai sudah baik.					✓
2.	Pegawai dapat beradaptasi dengan suhu ditempat kerja.					✓
3.	Tingkat kebisingan diruang kerja tidak mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja.					✓
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1.	Pegawai merasa pembagian jam kerja oleh pengawas sudah sangat bijak.				✓	
2.	Pegawai dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama pegawai.				✓	
3.	Pegawai mengerjakan tugas yang sama setiap hari.				✓	

2. VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Komitmen Aktif						
1.	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					✓
2.	Pegawai merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan miliknya juga.				✓	
3.	Pegawai sangat senang telah memilih organisasi ini sebagai tempat kerja.					✓
Komitmen Berkelanjutan						
1.	Pegawai sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.		✓			
2.	Pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi ini.		✓			
3.	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan pegawai.				✓	
Komitmen Normatif						
1.	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus pegawai lakukan.				✓	
2.	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai.					✓
3.	Pegawai merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi kehidupannya					✓

3. KINERJA PEGAWAI (Y)

PELAYANAN PELAKSANA (Y)		PERNYATAAN				
NO		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas		1	2	3	4	5
1.	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan meminimalkan kesalahan.					✓
2.	Pegawai telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.					✓
Kuantitas						
1.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas organisasi.					✓
2.	Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja.					✓
Ketetapan Waktu						
1.	Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat.					✓
2.	Pegawai pulang sesuai dengan jam kerja, kecuali lembur.					✓
Efektivitas						
1.	Pegawai melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja untuk dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.					✓
2.	Sarana dan prasarana yang disediakan selalu pegawai gunakan secara optimal.					✓
Kemandirian						
1.	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					✓
2.	Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan atasan.					✓

Lampiran IX

Hasil Plagiasi Per-Bab

BAB 1 Waris Ramadhan 105721123418

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Submitted to STIE Ekuitas
Student Paper

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches



BAB 2 Waris Ramadhan 105721123418

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

Turnitin

6%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ prodipps.unsyiah.ac.id

Internet Source

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB 3 Waris Ramadhan 105721123418

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX



0%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Herpanus Herpanus, Evi Fitrianingrum, Ahensius Bantut. "HUBUNGAN KEMANDIRIAN BELAJAR TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN BAHASA INDONESIA KELAS VIII SMP N 02 TEMPUNAK", Jurnal KANSASI (Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia), 2020

Publication

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



BAB 4 Waris Ramadhan 105721123418

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%

★ Yusraini Yusraini, Bambang Supeno. "Exploring Performance and Traceability Environment on Dept. of Housing Settlement and Lands", IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 2020 Publication

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

< 2%



BAB 5 Waris Ramadhan 105721123418

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Repository.Unej.Ac.Id

Internet Source

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



Penulis skripsi berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa” adalah Waris Ramadhan, lahir di Makassar, 26 Desember 1999. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Saharuddin dan Ibu Rosdiana.

Menyelesaikan Taman Kanak – kanak Satria Mandiri Baturapa pada tahun 2005. Lulus pendidikan dasar SD Inpres Baturapa pada tahun 2011. Lulus dari Sekolah Menengah Pertama tahun 2014 di SMP Negeri 1 Bontomanai, dan lulus Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017 di SMK Negeri 3 Makassar. Pada tahun 2018 melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar, mengambil program studi Manajemen. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.