

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mendeskripsikan klasifikasi jenis kelamin, usia, pendidikan, serta masa kerja. Berikut diuraikan gambaran mengenai karakteristik responden dalam penelitian :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	47,5%
Perempuan	21	52,5%
Jumlah	40	100%
Usia		
≤ 25 Tahun	4	10,0%
26 – 37 Tahun	10	25,0%
38 – 49 Tahun	15	37,5%
≥ 50 Tahun	11	27,5%
Jumlah	40	100%
Pendidikan		
SD/SMP/SMA	13	32,5%
DI/DII/DIII	7	17,5%
S1	20	50,0%
Jumlah	40	100%
Lama Masa Bekerja		
1 – 2 Tahun	4	10,0%
3 – 4 Tahun	7	17,5%
≥ 5 Tahun	29	72,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai yang bekerja di Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi adalah perempuan yang berjumlah 21 orang. Dari segi usia kebanyakan pegawai berusia 38 – 49 Tahun yaitu sebanyak 15 orang. Sedangkan dari segi pendidikan, didominasi pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 20 orang. Serta dilihat dari lama masa bekerja, mayoritas pegawai bekerja sudah ≥ 5 tahun sebanyak 29 orang.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner yang disusun tersebut valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji kolerasi antara skor (nilai) tiap – tiap item pertanyaan dengan skor total kuisisioner tersebut. Untuk item – item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan. Dari hasil uji validitas, item – item pernyataan dan indicator yang dinyatakan valid diukur realibilitasnya atau kendalanya dengan bantuan SPSS 22.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, jika angka korelasi lebih besar dari pada angka r tabel maka instrument valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1. Kinerja Tugas (<i>Task Performance</i>)	Pernyataan 1	0,596	0,263	Valid
	Pernyataan 2	0,613	0,263	Valid
	Pernyataan 3	0,653	0,263	Valid
	Pernyataan 4	0,621	0,263	Valid
2. Kinerja Kontekstual (<i>Contextual Performance</i>)	Pernyataan 5	0,495	0,263	Valid
	Pernyataan 6	0,453	0,263	Valid
	Pernyataan 7	0,448	0,263	Valid
	Pernyataaan 8	0,535	0,263	Valid
3. Kinerja Adaptif (<i>Adaptive Performance</i>)	Pernyataan 9	0,678	0,263	Valid
	Pernyataan 10	0,386	0,263	Valid
	Pernyataan 11	0,474	0,263	Valid
	Pernyataan 12	0,745	0,263	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisisioner variabel kinerja pegawai dengan item pernyataan 1-12 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r tabel.

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (XI)

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik	Pernyataan 1	0,761	0,263	Valid
	Pernyataan 2	0,652	0,263	Valid
	Pernyataan 3	0,474	0,263	Valid
	Pernyataan 4	0,477	0,263	Valid
	Pernyataan 5	0,433	0,263	Valid
	Pernyataan 6	0,603	0,263	Valid
	Pernyataan 7	0,518	0,263	Valid
Lingkungan Kerja non Fisik	Pernyataan 8	0,419	0,263	Valid
	Pernyataan 9	0,396	0,263	Valid
	Pernyataan 10	0,416	0,263	Valid
	Pernyataan 11	0,474	0,263	Valid
	Pernyataan 12	0,597	0,263	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisisioner variabel lingkungan kerja dengan item pernyataan 1-12 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r tabel.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Komitmen Affektif	Pernyataan 1	0,587	0,263	Valid
	Pernyataan 2	0,618	0,263	Valid
	Pernyataan 3	0,648	0,263	Valid
	Pernyataan 4	0,638	0,263	Valid
	Pernyataan 5	0,610	0,263	Valid
	Pernyataan 6	0,685	0,263	Valid
	Pernyataan 7	0,601	0,263	Valid
	Pernyataan 8	0,557	0,263	Valid
Komitmen Kontinuan	Pernyataan 9	0,692	0,263	Valid
	Pernyataan 10	0,760	0,263	Valid
	Pernyataan 11	0,755	0,263	Valid
	Pernyataan 12	0,721	0,263	Valid
	Pernyataan 13	0,618	0,263	Valid
	Pernyataan 14	0,540	0,263	Valid
	Pernyataan 15	0,508	0,263	Valid
	Pernyataan 16	0,522	0,263	Valid
Komitmen Normatif	Pernyataan 17	0,478	0,263	Valid
	Pernyataan 18	0,632	0,263	Valid
	Pernyataan 19	0,389	0,263	Valid
	Pernyataan 20	0,708	0,263	Valid
	Pernyataan 21	0,721	0,263	Valid
	Pernyataan 22	0,525	0,263	Valid
	Pernyataan 23	0,387	0,263	Valid
	Pernyataan 24	0,343	0,263	Valid

Sumber : data diolah

tabel 5.4 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisioner variabel komitmen organisasi dengan item pernyataan 1-24 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r tabel.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach's alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas Kuisioner

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Status
Kinerja Pegawai	12	0,799	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	12	0,759	> 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	24	0,922	> 0,60	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai, *cronbach's alpha* semua variabel yaitu variabel kinerja pegawai (Y) dengan 12 item pertanyaan, variabel lingkungan kerja (XI) dengan 12 item pertanyaan dan variabel komitmen dengan 24 item pernyataan lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

5.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian ini digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian yaitu kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai skor variabel yang diteliti layak untuk diolah

5.3.1 Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro

Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.6

Gambaran Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kinerja Tugas (<i>Task Performance</i>)								
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, sehingga saya dapat menyelesaikan dengan tepat waktu	2	6	12	11	9	139	Tinggi
2	Setiap saya bekerja selalu berorientasi pada hasil	2	4	9	14	11	148	Tinggi
3	Selalu melakukan perencanaan yang optimal	2	4	9	16	9	146	Tinggi
4	Merasa bahwa saya memiliki kualitas yang baik	3	4	14	16	3	132	Cukup Tinggi
Kinerja Kontekstual (<i>Contextual Performance</i>)								
5	Terkait pekerjaan saya bias memenuhi tanggung jawab yang diberikan	2	10	10	11	7	131	Cukup Tinggi
6	Kolaborasi pekerjaan saya dengan orang lain dapat berjalan dengan baik	0	8	11	14	7	140	Tinggi
7	Memiliki banyak ide kreatif dalam bekerja	0	7	17	11	5	134	Cukup Tinggi
8	Apabila ada masalah terkait pekerjaan saya dapat menyelesaikan dengan cara yang kreatif	3	9	17	9	2	118	Cukup Tinggi
Kinerja Adaptif (<i>Adaptive Performance</i>)								
9	Selalu menjaga pengetahuan terkait pekerjaan saya agar selalu update	4	6	16	13	1	121	Cukup Tinggi
10	Selalu menjaga keterampilan (skill) pekerjaan saya agar selalu update	1	6	18	9	6	133	Cukup Tinggi
11	Memiliki ide-ide kreatif terhadap permasalahan ditempat kerja	1	9	13	13	4	130	Cukup Tinggi

12	Dapat dengan mudah untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan pekerjaan	1	4	12	16	7	144	Tinggi
	Jumlah						1616	Cukup Tinggi
	Rata-rata						135	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dilihat bahwa pada dimensi kinerja tugas (*task performance*) memiliki skor paling tinggi yaitu 148. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bekerja selalu berorientasi pada hasil. Lalu pada dimensi kinerja kontekstual (*contextual performance*) memiliki skor paling tinggi yaitu 140 yang menunjukkan bahwa pegawai bisa berkolaborasi pekerjaan dengan orang lain. Sedangkan pada dimensi kinerja adaptif (*adaptive performance*) memiliki skor tinggi yaitu 144 yang menunjukkan bahwa pegawai berusaha untuk selalu menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan pekerjaan.

1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7
Gambaran Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Lingkungan Kerja Fisik								
1	Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam bekerja	1	7	12	13	7	138	Mendukung
2	Ruangan kerja yang disediakan oleh kantor tempat bekerja cukup luas	2	2	18	10	8	140	Mendukung
3	Jumlah computer yang tersedia saat ini cukup menunjang aktivitas kerja	0	8	19	12	1	126	Cukup Mendukung

4	Meja, kursi dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan	0	13	19	7	1	116	Cukup Mendukung
5	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan cukup lengkap	0	5	16	14	5	139	Mendukung
6	Akses terhadap internet perlu ditingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja	3	5	14	15	3	130	Cukup Mendukung
7	Tersedia sarana angkut untuk para pegawai	3	5	15	12	5	131	Cukup Mendukung
Lingkungan Kerja non Fisik								
8	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik	1	8	17	14	0	124	Cukup Mendukung
9	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik	0	9	14	15	2	130	Cukup Mendukung
10	Menganggap rekan kerja tidak hanya sebatas teman tetapi juga keluarga	1	11	10	17	1	126	Cukup Mendukung
11	Dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan atau kegiatan diluar pekerjaan	1	12	16	9	2	119	Cukup Mendukung
12	Hubungan antar sesama rekan kerja saling terbuka dalam komunikasi bila ada permasalahan dalam kantor	1	11	12	12	4	127	Cukup Mendukung
Jumlah							1546	Cukup Mendukung
Rata-rata							129	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa dimensi lingkungan kerja fisik memiliki keterangan paling tinggi dengan skor 140 hal ini menunjukkan bahwa kantor Camat sudah memberikan ruangan kerja yang luas sehingga pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan pada dimensi lingkungan non fisik memiliki skor 130 hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan sudah cukup baik

5.3.3 Variabel Komitmen Organisasi

Hasil penelitian mengenai komitmen organisasi Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8
Gambaran Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Komitmen Affektif								
1	Akan sangat bahagia jika saya mengahbiskan sisa karir saya di organisasi ini	0	7	11	12	10	145	Berkomitmen
2	Membanggakan organisasi ini dengan orang lain diluar organisasi	2	6	6	13	13	149	Berkomitmen
3	Merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan sendiri	3	3	7	17	10	148	Berkomitmen
4	Berfikir tidak akan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini	4	5	11	13	7	134	Cukup Berkomitmen
5	Merasa menjadi bagian dari keluarga di organisasi ini	3	10	9	10	8	130	Cukup Berkomitmen
6	Merasa terikat secara emosional terhadap organisasi ini	2	8	8	14	8	138	Berkomitmen
7	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	3	5	13	11	8	136	Berkomitmen
8	Mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	0	7	18	9	6	124	Cukup Berkomitmen
Komitmen Kontinuan								
9	Khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	1	7	15	11	6	134	Cukup Berkomitmen
10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekalipun saya menginginkannya	3	7	14	9	7	130	Cukup Berkomitmen
11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang	2	7	8	13	10	142	Berkomitmen
12	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini	2	3	11	14	10	147	Berkomitmen
13	Saat ini tetap bekerja diorganisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	1	8	10	14	7	138	Berkomitmen
14	Merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi ini	1	3	17	12	7	141	Berkomitmen
15	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi adalah langkahnya peluang alternative ada	2	8	18	9	3	123	Cukup Berkomitmen
16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai	1	11	18	8	2	119	Cukup Berkomitmen

	dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini							
Komitmen Normatif								
17	Berpikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain	0	7	15	14	4	135	Cukup Berkomitmen
18	Tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasi	1	8	21	6	4	124	Cukup Berkomitmen
19	Berpindah ke organisasi satu ke organisasi tampaknya tidak etis bagi saya	0	7	14	12	7	139	Berkomitmen
20	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral	2	7	20	9	2	122	Cukup Berkomitmen
21	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya	4	8	12	12	4	124	Cukup Berkomitmen
22	Di didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	1	10	10	16	3	130	Cukup Berkomitmen
23	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka	0	11	16	11	2	124	Cukup Berkomitmen
24	Tidak berpikir bahwa menjadi pegawai yang tetap setia pada sebuah organisasi merupakan tindakan yang bijaksana	0	10	13	13	4	131	Cukup Berkomitmen
Jumlah							3207	Cukup Berkomitmen
Rata-rata							134	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa dimensi komitmen affektif memiliki skor yaitu 149. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu membanggakan organisasi ini kepada orang lain. Dimensi komitmen kontinuan memiliki skor 147 ini menunjukkan bahwa pegawai merasa rugi jika meninggalkan organisasi untuk saat ini. Sedangkan dimensi komitmen normatif memiliki skor 139 ini menunjukkan pegawai merasa tidak etis jika harus berpindah ke organisasi lain

5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda berguna untuk memprediksi besaran nilai variabel dependen yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel independen. Berdasarkan

hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut.

Tabel 5.9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,375	4,608		1,384	,175
	LINGKUNGAN KERJA	,377	,179	,319	2,105	,042
	KOMITMEN	,242	,070	,527	3,480	,001
	KEORGANISASIAN					

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,375 + 0,377X_1 + 0,242X_2$$

1. Konstanta (a) = 6,375

memberikan arti bahwa apabila semua variabel independent (Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi) di anggap sama dengan nol (0) maka atatu tetap maka nilai variabel independent (kinerja pegawai), ada sebesar 6,375

2. Lingkungan Kerja (X1) = 0,377

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,377 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan lingkungan kerja, maka akan terjadi kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,377.

3. Komitmen Organisasi (X2) = 0,242

Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,242 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan variabel komitmen organisasi, maka akan terjadi kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,242.

5.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (lingkungan kerja dan komitmen organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Hasil output SPSS untuk uji signifikansi simultan disajikan pada tabel berikut.

5.10 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1206,487	2	603,243	32,018	,000 ^a
	Residual	697,113	37	18,841		
	Total	1903,600	39			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN KEORGANISASIAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS, maka terlihat bahwa dalam uji F statistic ini terlihat bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji *t* hitung (Uji Parsial)

Uji *t* hitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing – masing variabel (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka beta atau *standardized coefficient*.

H_0 : Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi

H_a : Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi

Pengambilan keputusan :

Jika nilai sig. > nilai probabilitas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai sig. < nilai probabilitas 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak

5.11 Hasil Uji *t*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,375	4,608		1,384	,175
LINGKUNGAN KERJA	,377	,179	,319	2,105	,042
KOMITMEN	,242	,070	,527	3,480	,001
KEORGANISASIAN					

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai :

a. Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil signifikan 0,042. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ($0,042 < 0,05$), H_a diterima.

b. Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikan 0,001. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,001 < 0,05$), H_a diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

5.12 Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,634	,614	4,34061

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN KEORGANISASIAN, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : data diolah

Dari tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,614 = 61\%$. Hal ini berarti 61% variabel independent (lingkungan kerja dan komitmen organisasi)

mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 61% dan sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

1.6 Pembahasan

1.6.1 Gambaran Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kantor Camat Msetong Kabupaten Muaro Jambi

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja pegawai sendiri merupakan faktor yang penting bagi suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, maka akan mempermudah perusahaan mencapai tujuannya yang juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Kinerja dapat menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Berikut ini adalah gambaran kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, sehingga dapat menyelesaikan dengan tepat waktu, pegawai bekerja selalu berorientasi pada hasil, pegawai selalu melakukan perencanaan yang optimal, pegawai bisa memiliki kualitas yang baik

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Berdasarkan hasil penelitian pegawai bisa memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, pegawai mampu berkolaborasi pekerjaan dengan baik terhadap orang lain, pegawai memiliki banyak ide kreatif dalam bekerja, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang kreatif

3. Kinerja Adaptif (*Adaptive Performance*)

Berdasarkan hasil penelitian pegawai mampu menjaga pengetahuan terkait masalah pekerjaan agar selalu update, pegawai dapat menjaga keterampilan (skill) pekerjaan agar selalu update, pegawai memiliki ide yang kreatif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja, dan pegawai dapat dengan mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan pekerjaan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Berikut ini adalah gambaran lingkungan kerja Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa desain ruangan kerja memberikan rasa privasi pegawai dalam bekerja, ruangan kerja yang disediakan cukup luas untuk pegawai melakukan pekerjaan, jumlah computer yang tersedia cukup menunjang para pegawai menunjang aktivitas kerja. Meja, kursi dan sarana lainnya yang disediakan dalam keadaan baik dan dapat digunakan. Fasilitas yang disediakan untuk para pegawai sudah cukup lengkap, akses terhadap internet sudah cukup untuk menunjang aktivitas kerja, dan sarana angkut sudah cukup tersedia bagi pegawai

2. Lingkungan Kerja non Fisik

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa hubungan kerja yang terjalin antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik begitu pun hubungan komunikasinya. Menganggap rekan kerja seperti keluarga, serta dapat bersosialisasi dengan rekan kerja walau diluar dari urusan pekerjaan. Serta hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja saling terbuka bila ada permasalahan dalam kantor

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berikut ini adalah gambaran komitmen organisasi Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi.

1. Komitmen Affektif

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa pegawai merasa bahagia jika menghabiskan sisa karir dalam organisasi ini, pegawai selalu membanggakan organisasi ini terhadap orang lain. Pegawai merasa permasalahan yang ada di organisasi adalah permasalahan sendiri. Pegawai berpikir tidak mudah untuk terikat dengan organisasi lain, dan pegawai merasa menjadi bagian dari keluarga di organisasi. Serta pegawai merasa terikat secara emosional terhadap organisasi, pegawai merasakan bahwa organisasi ini memiliki arti yang cukup besar bagi dirinya dan pegawai memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi

2. Komitmen Kontinuan

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa pegawai merasakan kekhawatiran apabila berhenti bekerja pada organisasi ini, dan pegawai merasa berat jika harus meninggalkan organisasi sekalipun pegawai menginginkannya. Pegawai merasa terganggu jika memutuskan meninggalkan organisasi untuk sekarang, pegawai akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi sekarang. Pegawai merasa bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginannya. Pegawai memiliki sedikit pilihan jika ingin meninggalkan organisasi, pegawai merasa akibat serius meninggalkan organisasi yaitu langkanya peluang alternative yang ada serta pegawai akan membutuhkan pengorbanan yang besar jika meninggalkan organisasi saat ini

3. Komitmen Normatif

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa pegawai berpikir orang terlalu sering berpindah-pindah organisasi, tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasi. Pegawai merasa tidak etis jika berpindah-pindah organisasi, pegawai memiliki alasan utama bekerja pada organisasi ini penting oleh karena itu tetap bekerja pada organisasi ini merupakan kewajiban moral. Pegawai merasa jika mendapatkan tawaran pekerjaan dari organisasi lain bukan merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi ini. Pegawai percaya terhadap nilai tetap setia pada organisasi. Pegawai merasa lebih baik jika tetap bekerja pada organisasi disepanjang karirnya. Dan pegawai tidak berpikir bahwa tetap setia pada organisasi merupakan tindakan yang bijaksana.

5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi uji t sebesar 0,042 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Menurut Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja

akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi uji t sebesar 0,042 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap perusahaan yang menunjukkan karyawan sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan perusahaannya. Karyawan akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Komitmen organisasional akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa tingkat komitmen organisasional secara positif mempengaruhi kinerja karyawan Chen (2006). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amirul Akbar (2017) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji dalam penelitian ini. Hasil penelitian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa

Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji Anova atau F test dengan menggunakan program SPSS diperoleh tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000 dengan angka signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi Kaltsum (2016). Di mana penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, dan aman serta mempunyai komitmen yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat