

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR
DESA SE-KECAMATAN MANTANG
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Oleh

R I K O

NIM : 13612032



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR
DESA SE-KECAMATAN MANTANG
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

RIKO

NIM : 13612032



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR
DESA SE-KECAMATAN MANTANG
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

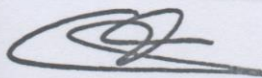
Oleh

Nama : Riko
NIM : 13612032

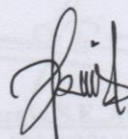
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor



Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli



Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR
DESA SE-KECAMATAN MANTANG
KABUPATEN BINTAN**

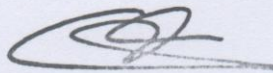
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : Riko
NIM : 13612032

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat
Belas Januari Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

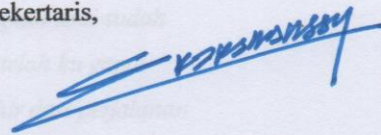
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



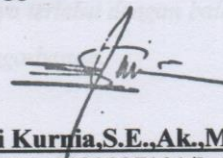
Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Sekretaris,



Eka Kurnia Saputra, S. T., M.M
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Anggota,



Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN. 1020037101/Lektor

Tanjungpinang, 14 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.
NIDN. 101569101 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Riko
NIM : 13612032
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.29
Program Studi : S-1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak mana pun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun,



Riko

NIM. 13612032

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahil'ahirabbil'amin.. Alhamdulillahil'ahirabbil'amin..

Alhamdulillahil'ahirabbil'amin..

"Dan seandainya semua pohon yang ada dibumi dijadikan pena, dan lautan dijadikan tinta, ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu, maka belum akan habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan. Sesungguhnya Allah maha Perkasa lagi MahaBijaksana". (QS. Lukman: 27)

Sebuah langkah usai sudah

Satu cita telah ku gapai

Itu bukan akhir dari perjalanan

Melainkan awal dari satu perjuangan

Hari takkan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indahtanpa tujuan, harapan serta tantangan. Meski terasa berat, namun manisnya hidup justru akan terasa, apabila semuanya terlalui dengan baik, meski harus memerlukan pengorbanan.

"...Kupersembahkan skripsi ini, untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi, memberikan kasih sayang dan pengorbanan yang luar biasa (Bapak Usman dan Ibu Jainun) yang tidak mungkin bisa ku balas sepanjang hidupku..."

MOTTO

*"Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan
tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali
setiap kali kita jatuh." - Confusius*

“Sebab, waktu **tidak** akan
menunggu ” ~Riko



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya serta diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan”**. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, arahan, dorongan, dan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

- 1 Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak, CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan buat penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
- 2 Ibu Ranti Utami, S. E., M. Si., Ak, CA, selaku Wakil Ketua I bidang Akademik Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
- 3 Bapak Imran Ilyas, MM, selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan

pikirannya dalam memberikan masukan-masukan yang berharga dan pegarahan kepada penulis.

- 4 Ibu Risnawati, S. Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pegarahan dalam hal teknik penulisan skripsi ini.
- 5 Ibu Dwi Septi Haryani,S.T.,M.M Selaku Plt. Ketua Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- 6 Kepada Kepala Desa Mantang Baru Bapak Ramlan, Kepala Desa Mantang Lama Bapak Zaidi, Kepala Desa Mantang Besar Bapak Saipul dan Kepala Desa Dendun Ibu Rupiati yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam pengambilan data-data dan informasi yang dibutuhkan penulis serta segenap pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang, penulis haturkan terimakasih.
- 7 Teramat khusus untuk orang tua tercinta Bapak Usman dan Ibu Jainun yang selalu jadi alasan penulis untuk tetap semangat dalam mengerjakan skripsi ini.Dan tak lupa juga untuk seseorang yang saat ini telah mendampingi ku, Rizki Utami istriku. Semoga Allah SWT selalu menjaga dan melindungi dan menghadiahkan kelak syurga untuk kita semua.
- 8 Rasa terima kasih yang paling dalam kepada Rizki Utami, Amd. Kep yang selalu setia memberikan semangat, do'a dan memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
- 9 Sahabat terhebat seperjuangan penulis Wahyu Romadhon, S.E, Ririn Riana, S.E, Sri Astuti Andiko, S.E, dan seluruh rekan-rekan Sore 3 Manajemen

Angkatan 2013 serta sahabatku Kasmiah dan Harmaya Erviana terimakasih atas doa dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk kemajuan yang lebih baik, penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya juga bagi pembaca.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis

RIKO

NIM 13612032

DAFTAR ISI

	HAL
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Lingkungan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja	12
2.2.3 Karakteristik Lingkungan Kerja	13

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	14
2.3 Disiplin Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja.....	20
2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja	21
2.3.4 Jenis Disiplin Kerja.....	22
2.3.5 Bentuk Disiplin Kerja	23
2.3.6 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.3.7 Prinsip Disiplin Kerja	26
2.3.8 Pendekatan Disiplin Kerja	28
2.3.9 Indikator Disiplin Kerja.....	29
2.4 Komitmen Organisasi	34
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	34
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi....	36
2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi	38
2.5 Penelitian Terdahulu	41
2.6 Kerangka Pemikiran	45
2.7 Hipotesis	45

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Jenis Data.....	47
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.4 Teknik Populasi dan Sampel.....	49
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	50
3.6 Definisi Operasional Variabel	50
3.7 Metode Analisis Data.....	52
3.8 Analisis Deskriptif	53
3.9 Uji Kualitas Data	54
3.9.1 Uji Validitas.....	54
3.9.2 Uji Reliabilitas	55

3.10 Uji Asumsi Klasik	56
3.10.1 Uji Normalitas	56
3.10.2 Uji Multikolonieritas	57
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas	58
3.10.4 Uji Autokorelasi	59
3.11 Analisis Regresi Linier Berganda	60
3.12 Uji Hipotesis.....	61
3.12.1 Uji Parsial (Uji-t).....	61
3.12.2 Uji Simultan (Uji-f).....	62
3.12.3 Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Mantang	64
4.1.2 Struktur Pemerintah Kecamatan Mantang.....	65
4.1.3 Sejarah Singkat Desa Mantang Baru	66
4.2 Karakteristik Responden.....	67
4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	68
4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
4.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai	69
4.3 Deskriptif Tanggapan Responden.....	70
4.3.1 Tanggapan Responden Desa Mantang Baru.....	70
4.3.2 Tanggapan Responden Desa Mantang Lama	75
4.3.3 Tanggapan Responden Desa Mantang Besar	80
4.3.4 Tanggapan Responden Desa Dendun	85
4.4 Uji Kualitas Data	90
4.4.1 Uji Validitas.....	90
4.4.2 Uji Reliabilitas	92
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	92
4.5.1 Uji Normalitas	92

4.5.2 Uji Multikolonieritas	94
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	95
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	95
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	96
4.7 Uji Hipotesis	98
4.7.1 Uji Parsial (Uji-t)	98
4.7.2 Uji Simultan (Uji-f)	99
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100
4.8 Hasil Pembahasan	101
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitemen Organisasi	101
4.8.2 Perngaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi....	102
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	102

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan dan Saran	104
5.1.1 Kesimpulan	104
5.1.2 Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Data Pegawai Desa Se-Kecamatan Mantang	49
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.3	Autokorelasi	59
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2	Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	69
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	73
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi	74
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	76
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	78
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	79
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	80
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	82
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	84
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	85
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	87
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	89
Tabel 4.17	Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	91
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Reliabilitas	92
Tabel 4.19	Hasil Uji Multikolonieritas	94
Tabel 4.20	Hasil Uji Autokorelasi	96
Tabel 4.21	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	96
Tabel 4.22	Hasil Uji Parsial (Uji-t)	98
Tabel 4.23	Hasil Uji Simultan (Uji f)	99
Tabel 4.24	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	45
Gambar 4.1	Struktur Pemerintah Kecamatan Mantang	65
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	93
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas <i>P-Plot of Regression Standardized Residual</i> ...	93
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1	Kuesioner
2	Tabulasi Data Responden
3	Hasil Uji SPSS
4	Surat Keterangan Penelitian
5	Plagiarism

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI KANTOR DESA SE-KECAMATAN MANTANG KABUPATEN BINTAN

Riko.13612032. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
desa_mantangbaru@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 48 orang dari jumlah populasi sebanyak 48 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya data yang berupa kuesioner di uji dengan uji validitas dan reabilitas serta uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS Versi 20,00.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) ditunjukkan dengan t_{hitung} lingkungan kerja 6,275; dan t_{hitung} disiplin kerja 2,979. Pada perbandingan t_{hitung} dengan taraf signifikan α 5%. Dan dari hasil analisis linier berganda menunjukkan $Y = 7,101 + 0,224 X_1 + 0,246 X_2$. Nilai koefisien determinasi (R^2) dengan *R square* sebesar 0,583 (58,3%) yang artinya variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh kepada variabel komitmen organisasi sebesar 58,3% , sedangkan 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan kurangnya kelengkapan perlengkapan kerja dapat menghambat pekerjaan. Rata-rata terendah untuk variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa setiap pegawai melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya (merangkap pekerjaan lain). Hal ini menyebabkan pegawai merasa tertekan. Sedangkan rata-rata terendah untuk variabel komitmen organisasi (Y) menunjukkan bahwa pegawai mudah atau tidak merasa keberatan untuk meninggalkan instansi tempat pegawai bekerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi

Dosen Pembimbing :1. Imran Ilyas, M.M
2. Risnawati, S. Sos., M.M

ABSTRACT

THE IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT AND WORKING DISCIPLINE ON THE ORGANIZATION'S COMMITMENT TO VILLAGE EMPLOYEES IN MANTANG, BINTAN REGION

Riko.13612032. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
desa_mantangbaru@yahoo.com

The study aims to recognize the impact of working environment and working discipline on the organization's commitment to village office workers in Mantang, Bintan region both partial and simultaneous. The kind of study used in this study is associative study with quantitative approach methods. The sample used is 48 people from the population of 48.

Data collection carried out with observation and spread of questionnaires. The analytical technique used is that of multiple linear regression analysis using t, f test, and determinative coefficient test. Previously, data from questionnaires tested with validity and reliability and tested classical assumptions using the SPSS version of 20.00.

Research results show that there is a significant influence of independent variables (working environment and working discipline) against a dependent variable (organizational commitment) show the t_{count} of working environment 6,275; and t_{count} of working discipline 2.979. At a significant level of a 5%. And from the multiple linear analysis show $Y = 7,101 + 0,224 X_1 + 0,246 X_2$. The net coefficient value of determination with R square is 0.583 (58.3%) which means environmental variable, occupational discipline contributes to the impact of the organization's commitment variable by 58.3%, while 41.7% is affected by other unstudied factors.

Daei's conclusion this study is the lowest average on environmental variables (X1) indicating a lack of completeness for equipment can hinder work. The lowest averages for a labor discipline variable (X2) show that each employee is doing work that has no responsibility for doing (which others work for). This has caused employees to feel pressured. The lowest averages for the organization's commitment variables shows that employees have no objection to leaving the agency where employee work.

Key Words : Working Environment, Working Discipline, and Organization's Commitment

*Lecturers : 1. Imran Ilyas, M.M
2. Risnawati, S. Sos., M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat terus dilakukan oleh pemerintah daerah. Adanya UU No 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP No 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan harus disertakan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan. Pemerintah daerah juga harus melaksanakan Standar Pelayanan Minimum (SPM), dimana pelayanan terhadap masyarakat harus dilakukan secara optimal. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan tersebut, diperlukan keselarasan antara pemerintah daerah, legislatif, masyarakat serta pihak-pihak yang terkait lainnya.

Sebuah organisasi memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten akan dapat memajukan dan mengembangkan organisasi dalam mengatasi masalah dengan tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Dalam kepentingan manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Keberhasilan suatu organisasi tidak

terlepas dari sumber daya manusia karena manusia memiliki kemampuan berupa sumbangan tenaga maupun pikirannya untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai, sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya.

Bertumpunya organisasi pada pegawai membuat organisasi perlu menumbuhkan keyakinan dalam diri pegawai untuk memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan ini akan menimbulkan perasaan keterkaitan dalam diri pegawai yang diharapkan dapat mendorong pegawai agar mau berkerjasama dengan organisasi. Keterkaitan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins (2012:26) adalah sebuah keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaannya di dalam organisasi itu. Seseorang yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian, terhadap tugasnya, memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan atau organisasinya.

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang yang terletak di Jl. M. Yadjid Mantang Baru, Desa Mantang Baru, Kecamatan Mantang, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau. Jumlah pegawai pada Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang sebanyak 48 pegawai, yang terdiri dari 4 Desa yaitu Desa Mantang Baru, Desa Mantang Lama, Desa Mantang Besar dan Desa Dendun. Dalam menjalankan fungsinya untuk melayani masyarakat, kantor

desa dijalankan oleh pegawai-pegawai baik yang bertugas di administrasi maupun di bidang operasional.

Setiap pegawai memiliki kepentingan dan motivasi yang berbeda-beda ketika mereka memutuskan untuk bergabung dalam sebuah organisasi/perusahaan. Organisasi yang mampu memberikan perhatian dan mampu membuat pegawainya aman dan percaya kepada organisasi tersebut, akan menghasilkan timbal balik dari pegawai yang positif berupa komitmen organisasi yang tinggi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Di sisi lain, lingkungan kerja dan disiplin kerja juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Menurut Robert dan Kinicki bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seseorang dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan/organisasi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis, permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi yakni pegawai kurang bertanggungjawab pada pekerjaan, serta kurang peduli pada pekerjaan. Mereka lebih cenderung menyelesaikan pekerjaan dalam keadaan terburu-buru, sehingga hasil tidak maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2010:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong semangat dan gairah pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik membuat pegawai melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis, permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yakni kondisi ruangan kerja yang tidak nyaman sehingga tidak leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai contoh ruangan yang banyak disekat oleh penghalang, kurangnya alat kerja seperti (printer, laptop atau komputer), serta kondisi ruangan yang tidak dingin menyebabkan pegawai seringkali tidak nyaman berada di dalam kantor. Hal ini tentunya dapat menjadi penghambat para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2012:239) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tingginya sikap disiplin kerja mampu mencapai komitmen organisasi yang maksimal, baik disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut.

Permasalahan yang terjadi pada variabel disiplin kerja ini adalah masih kurangnya kesadaran dalam meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat absensi kehadiran pegawai yang masih banyak terlambat datang masuk kerja, yang seharusnya pukul 08.00 WIB sudah berada di kantor, namun pegawai datang pukul 09.00 WIB dengan berbagai alasan, serta lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kurangnya kesadaran

untuk tepat waktu menjadikan ini sebuah permasalahan dan menarik peneliti untuk melakukan sebuah penelitian.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan?
4. Seberapa besar lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen

organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penulis melakukan penelitian ini adalah dengan harapan agar penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat digunakan untuk menambah pengalaman dan menerapkan pengetahuan serta wawasan dengan menghubungkan teori yang telah didapat dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan peneliti khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan, sebagai bahan literatur dan referensi bagi akademis khususnya perguruan tinggi STIE Pembangunan.

3. Bagi Perusahaan/Organisasi

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi

tersebut dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya serta dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan dibahas teori – teori yang memiliki relevansi yang dapat dipakai sebagai acuan. Dijadikan landasan untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan, dan peneliti terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan Jenis dan Sumber data, Metode Pengumpulan data, Populasi dan Sampel, dan Metode Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang hasil penelitian baik uraian dari kuesioner maupun dari data penulis. Dalam bab ini merupakan inti dari penelitian hingga hasil akhir dari penelitian.

BAB V: PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan. Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan penelitian yang dilakukan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, sehingga tenaga kerja atau karyawan yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Apabila sumber daya manusia yang ada di perusahaan dapat diperhatikan dengan tepat maka dapat dipastikan akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan produktif serta loyal terhadap perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya MSDM (2010:5) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H. M. Yani (2012:4) fungsi operasional MSDM terbagi menjadi lima fungsi, yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*planning*), menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Fungsi pengadaan (*procurement*, proses pemanggilan, seleksi, penempatan,

orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan

3. Fungsi pengembang (*development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan.
4. Fungsi kompensasi, proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan
5. Fungsi pengintergrasian, proses mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan
6. Fungsi pemeliharaan, proses untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan faktor yang berperan besar terhadap kemajuan maupun kegagalan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Karena lingkungan kerja yang baik dan memadai, pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada nya seperti tersedianya fasilitas-fasilitas yang tersedia di sekitar tempat mereka bekerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Irra Chrisyanti Dewi (2013:108) lingkungan dapat menciptakan, memperkuat dan mengelola kegiatan setiap hari, bersama dengan orang-orang yang tepat, peralatan dan manajemen kinerja yang

akan menentukan keberhasilan. Menurut Sumaatmadja dalam Rivai dalam Leonardus BS (2010:15) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya.

Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2010:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik bagi perseorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Komarudin (2010:231) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Jika definisi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, Alex S Nitisemito dan Agus Ahyari memiliki pengertian yang luas, maka Triguno memberikan definisi dengan cakupan yang lebih sempit tentang lingkungan kerja. Menurut Triguno dalam Leonardus BS (2010:16) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi

karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2011:21) membagi lingkungan kerja menjadi beberapa bagian, yakni :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik terbagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi, meja dan lain sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, music, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- 2) Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dan berhubungan dengan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.3 Karakteristik Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2013:29) karakteristik lingkungan kerja yang baik yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis meliputi tiga faktor yaitu:

a. Tugas bawahan

Salah satu faktor lingkungan kerja yang paling penting adalah tugas individual. Peneliti telah memfokuskan pada apakah tugas sangat terstruktur atau sangat tidak terstruktur. Tugas-tugas yang terstruktur, tugas rutin, teori ini mengemukakan bahwa perilaku instrumental dari pemimpin tidak tepat karena harapan dan persepsi yang jelas telah dicapai. Kepemimpinan suportif atau partisipatif akan meningkatkan kepuasan ekstrinsik dari pekerja dalam suatu tugas yang dapat memberikan kepuasan instrinsik. Semakin tidak terstruktur suatu tugas perilaku kepemimpinan direktif dan instrumental yang diterima bawahan.

b. Kelompok kerja

Karakteristik kelompok kerja dapat juga memengaruhi penerimaan dari gaya kepemimpinan tertentu. Sekalipun salah satu gaya kepemimpinan mungkin lebih penting pada tingkat tertentu, pemimpin tidak boleh mengabaikan gaya kepemimpinannya yang lain.

c. Faktor organisasi

Faktor lingkungan kerja yang terakhir adalah berkaitan dengan masalah-masalah seperti tingkat sejauh mana aturan, prosedur, dan penentuan kebijakan tugas kelompok, situasi yang tegang, dan situasi dengan ketidakpastian yang tinggi.

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

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Vera dalam Syahrizal (2016:32) lingkungan adalah keadaan dimana tempat yang baik meliputi fisik maupun non-fisik yang memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan perasaan betah/kerasan. Indikatornya yakni :

1. Perlengkapan Kerja

Berupa barang-barang yang digunakan untuk menghasilkan suatu pekerjaan kantor sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan dalam suatu organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya perlengkapan kantor. Perlengkapan yang baik akan memperlancar proses pekerjaan dalam mencapai tujuannya. Perlengkapan kerja meliputi sarana prasarana penunjang kerja seperti computer, mesin tik, mesin pengganda dan lain sebagainya.

2. Pelayanan Kepada Pegawai

Pelayanan mengandung pengertian terdapatnya dua unsur atau sekelompok

orang yang masing-masing membutuhkan peranan dan fungsi yang melekat pada masing-masing unsur tersebut, yaitu : manusia melayani, alat fasilitas yang digunakan untuk memberi pelayanan, mekanisme kerja yang digunakan dan sikap masing-masing orang yang memberi pelayanan dan nada yang dilayani. Pelayanan kepada pegawai berupa : alat atau fasilitas yang digunakan, seperti penyelia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai kamar kecil. yang bekerja dalam lingkungan tersebut.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, keselamatan dan keamanan kerja, temperature, kelembaban, penerangan, kebersihan dan lain-lain. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

4. Hubungan Personal

Yaitu hubungan antar pegawai dan pimpinan, hubungan pegawai satu dengan pegawai lainnya ataupun hubungan dengan bawahan lainnya. Kelompok kerja dengan kekompakan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung demi tercapainya tujuan atau hasil yang diinginkan.

Menurut Ignatius Wursanto Leonardus BS (2010:17), indikator dari lingkungan kerja adalah :

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

b. Keamanan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2011:183) dalam Handi Handoko (2010: 89) terdiri dari :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pekerja yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010 : 28), yaitu:

a Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan akan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan.

b Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

c Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja.

e Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Misalnya Satuan Petugas Pengamanan (Satpam),

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai indikator lingkungan kerja maka dalam penelitian ini mengacu pada indikator-indikator yang dikemukakan oleh Vera dalam Syahrizal (2016:32).

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi karena keberhasilan perusahaan juga ditentukan dari sumber daya manusianya sendiri. Kedisiplinan menurut Hartatik (2014:182) Disiplin berasal dari bahasa inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, pelajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan karyawannya agar menjadi lebih baik

lagi. Dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Riva'i (Hartatik 2014:183) ia menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Sinambela (2012:239) Menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan-kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antara lain ialah 1).tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) keadilan, 4) waskat (pengawas melekat), 5) sanksi hukum, 6) ketegasan, dan 7) hubungan kemanusiaan

Menurut Veitzhal Rivai (2011) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

Sedangkan menurut Hasibuan (2011:125) Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Masih menurut Hasibuan (2011:193) definisi disiplin kerja yaitu: “kesadaran atau kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika: pegawai selalu datang dan

pilang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Moekijat (2010:138), disiplin berasal dari kata Latin : *disiplina* yang artinya latihan atau pelatihan pendidikan kesopanan, kerohanian, serta pengembangan tabiat. Hal ini mengacu kepada pegawai untuk dapat mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaan dan merupakan cara pengawasan dalam membentuk peranannya di dalam hubungannya dengan disiplin.

2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:186) ada beberapa fungsi disiplin kerja yang sangat diperlukan dalam setiap pembentukan sikap, perilaku, dan tata cara kehidupan yang membuat para pegawai dapat dengan mudah bekerja dalam pencapaian tujuan, yaitu :

1. Menata kehidupan bersama, agar terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun kepribadian, agar dapat membangun kepribadian seorang pegawai Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan tenang, tertib, tentram dan sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
3. Melatih kepribadian, bukan hanya sekedar menaati dan mengikuti peraturan, melainkan disiplin juga untuk mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan para pegawai.
4. Menciptakan lingkungan yang kondusif, membentuk sikap, perilaku dan tata

kehidupan berdisiplin lingkungan di tempat orang itu berada, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur.

2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetap timbul dari dalam hatinya sendiri. Menurut Bejo Siswanto (2010) tujuan dari disiplin kerja ada 2 (dua) tujuan yaitu :

1. Tujuan umum

Tujuan umumnya adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan khusus, dari disiplin kerja diantaranya:

a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan

ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

b. Dapat dilaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan

dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

2.3.4 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:190) terdapat lima jenis disiplin kerja, yakni :

1. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Dengan disiplin diri sendiri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Penanaman nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi yang diwarnai perilaku konsisten dari karyawan dan pimpinan.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Disiplin kelompok adalah patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian tujuan.

3. Disiplin Preventif

Disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan

menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

5. Disiplin Progresif

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman yang lebih serius.

2.3.5 Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan disiplin kerja pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja terbagi atas :

1. Disiplin preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan diri setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam

menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Gouzali dalam Rahmawati (2014:16) berpendapat bahwa bentuk disiplin kerja yang baik tergambar pada :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan.

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Henry Simamora ada tiga yaitu:

1. Disiplin manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
2. Disiplin tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
3. Disiplin diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

2.3.6 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada 2 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor instrintik dan ekstrintik. Sementara itu Fadila Helmi (Hartatik 2014:197) Merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (Hartatik 2014:197) terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku yaitu :

a. Disiplin karena kepatuhan

Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya jika pengawasan tidak ada ditempat, disiplin kerja tidak akan tampak. Sebagai contoh, seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

b. Disiplin kerena identifikasi

Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan ini hanya akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi tidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya walau tidak ada polisi tetap mengenakan helm dan membawa SIM surat izin mengendarai.

2. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak akan muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

2.3.7 Prinsip Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus mempunyai prinsip sehingga bersifat adil atau netral bagi seluruh peraturan. Heru Subekti (Hartatik 2014:188) menyebutkan prinsip disiplin kerja sebagai berikut :

1. Pemimpin mempunyai perilaku positif

Pemimpin harus bisa menjadi role model/ pantauan dari bawahannya.

2. Penelitian yang cermat

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan memahami akibatnya.

3. Kesegaran

Pemimpin yang harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahannya sesegera mungkin atau harus diatasi dengan cara bijaksana.

4. Lindungi kerahasiaan (*privacy*)

Tindakan indisipliner mempengaruhi ego staf. Kerahasiaan harus tetap terjaga karena dapat memengaruhi masa depannya.

5. Fokus pada masalah

Harus dapat melakukan penekanan kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya.

6. Peraturan dijalankan Secara Konsisten

Peraturan dilakukan secara konsisten tanpa pilih kasih.

7. Fleksibel

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah selesai dianalisis dan dipertimbangkan.

8. Mengandung Nasihat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima.

9. Tindakan Konstruksi

Pemimpin harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya.

10. Evaluasi (*Follow Up*)

Harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah.

2.3.8 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Hartatik 2014:195) ada beberapa pendekatan disiplin kerja diantaranya:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu memepertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern adalah suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik,
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku,
- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya,
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan Disiplin Tradisi merupakan pendekatan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan,
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggar, pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya,
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya,

- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras,
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan Disiplin Bertujuan ini berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai,
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku,
- c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku,
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dapat disimpulkan bahwa pendekatan disiplin kerja yang dilaksanakan didalam perusahaan pada intinya untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai dan memperbaiki masalah indisipliner yang terjadi dengan cara yang efektif (Hartatik 2014:197).

2.3.9 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Bedjo Siswanto (2014) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja terbagi atas 5 (lima) yakni:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensinya atau

rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

4. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010) , indikator disiplin kerja yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan atau organisasi diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan

kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Sinambela (2012:246) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti beban pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahannya juga pasti kurang disiplin .

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan

dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (*pengawasan Melekat*) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

5. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diteapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

7. Hubungan kemanusiaan

Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Tercipta human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Menurut Malayu Hasibuan (2012:194) indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu ;

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- c. Bekerja sesuai jam kerja

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Dimensi etika kerja diukur menggunakan indikator yaitu :

- a. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2010).

2.4 Komitmen Orgaisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapatdigunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Robbins dan Judge (2010:100), mengemukakan definisi komitmen organisasi sebagai berikut : “tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Kemudian menurut Mathis dan Jackson (Sopiah, 2010:155), “komitmen

organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi”. Selanjutnya menurut Bathaw dan Grant (Sopiah, 2010:156), “Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi “.Jika menurut Robbins dan Judge (2010:100) bahwa komitmen organisasi adalah dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu dan tujuannya memelihara dirinya sebagai anggota organisasi tersebut.

Sopiah dalam Ni Made DP (2014:69) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan (Ping et al dalam Ni Made DP, 2014:69) Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja (Harrison dan Hubbard dalam Ni Made DP (2014:69). Sesuai dengan teori harapan (*expectancy theory*), tindakan karyawan cenderung dilakukan karena harapan hasil yang akan didapat, ini berarti bahwa kualitas layanan yang optimal akan tercapai ketika karyawan yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik (Rivai dalam Ni Made DP (2014:70). Robbins dan Judge dalam Ni Made DP (2014:70). menyimpulkan bahwa teori penguatan (*reinforcement theory*) mempunyai rekor dalam memprediksi kualitas layanan, dan kualitas layanan yang optimal akan tercapai apabila karyawan memiliki komitmen untuk mengulangi perilaku yang dapat meningkatkan

kepuasan konsumen, begitu pula dalam teori keadilan (equity theory), dinyatakan bahwa karyawan akan tetap setia kepada organisasi apabila merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Angle dan Perry dalam Temaluru dalam M. Fauzan. B (2010:40), komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni masa kerja (*tenure*) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.
2. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar; dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
3. Keterlibatan sosial individu dalam dengan organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberikan akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi.
4. Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

Beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, penelitian yang dilakukan Mowday, Porter, dan Steers dalam Temaluru dalam M. Fauzan. B (2010:41), menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, diantaranya adalah:

1. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
2. Tingkat Pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat di mana ia bekerja.
3. Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
4. Peran individu tersebut di organisasi. Hasil studi Morris dan Sherma menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.
5. Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi.

Menurut Steers dalam Sopiah (2010) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

David (Sopiah, 2010:163) mengemukakan empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapatahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Ada tiga indikator komitmen organisasi diantaranya (Meyer dan Allen dalam Umam, 2010):

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Anggota organisasi dengan affective commitment akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki keinginan untuk itu.

2. Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*)

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari perasaan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat Allen dan Meyer tersebut, dapat diinterpretasi bahwa keputusan seseorang tetap bertahan di organisasi memiliki motivasi yang berbeda-beda. Seseorang dengan komitmen afektif yang kuat, bertahan di organisasi, karena memang dia menyukai organisasi itu, sedangkan seseorang dengan komitmen *continuance* yang kuat bertahan di organisasi, karena alasan

kebutuhan hidup sebagai dorongan utamanya. Sedangkan seseorang dengan komitmen normatif yang kuat, tetap bertahan di organisasi, karena alasan moralitas.

Sedangkan menurut Mowday *et al.*, menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi terdiri dari:

1. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan, yang mana dalam hal tersebut menyebabkan karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi serta dapat berkeinginan bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya pada kurun waktu yang lama
2. Keinginan untuk selalu berusaha keras dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaannya bekerja melebihi yang ditargetkan dengan tujuan agar organisasi tersebut maju dan berkembang
3. Persamaan akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, yaitu dilakukan dalam bentuk penerimaan nilai-nilai organisasi atau perusahaan serta diikuti oleh semua karyawan yang terdapat di perusahaan
4. Persamaan mengenai tujuan organisasi, hal tersebut diwujudkan dalam bentuk penerimaan tujuan organisasi, yang mana penerimaan ini dasar dari komitmen organisasi. Berdasarkan itu karyawan akan memiliki keterlibatan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban masing-masing

Indikator komitmen organisasi menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2010) adalah :

1. Kemauan karyawan, diaman adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar terciptanya kepentingan organisasi
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai indikator komitmen organisasi, maka dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen dalam Umam, 2010.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan pijakan atau dasar untuk penelitian ini.

Lenny Hasan (2012) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang ditugaskan di Dinas Perindustrian Pertambangan dan Energi Kota Padang

sebanyak 73 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *proportional cluster random*, yakni sebanyak 61 orang. Hasil pengumpulan data dianalisis dengan Path Analisis. Hasil penelitian diketahui bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan untuk mendisiplinkan pegawai Dinas Perindustrian Pertambangan dan Energi Kota Padang dan (2) Kepuasan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian Pertambangan dan Energi Kota Padang. Berdasarkan temuan penelitian, maka untuk meningkatkan komitmen organisasi kota padang menyarankan Dinas Perindustrian Pertambangan dan Energi Kota Padang untuk meningkatkan disiplin dan memberikan beban kerja yang sesuai pada petugas, menciptakan kondisi aktivitas yang nyaman dan baik, memberi sanksi yang koheren pada petugas yang melanggar.

I Nengah Sudja dan Amiartuti Kusmaningtyas (2013) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Pada Profesi dan Profesionalisme Guru SMA Negeri di Bali”. Sampel dalam penelitian ini adalah 243 guru yang dipilih dengan teknik acak proporsional dari 12 unit satuan Sekolah Tinggi Tingkat Atas di Bali. Alat analisi yang digunakan adalah analisis model persamaan struktural, dengan didukung aplikasi AMOS Versi 19,00. Hasil menunjukkan bahwa (1) pengaruh kompetensi terhadap komitmen terhadap profesi, tidak signifikan; (2) efek kepemimpinan diri terhadap komitmen terhadap profesi, tidak signifikan; (3) pengaruh sistem penghargaan terhadap komitmen terhadap profesi, signifikan secara positif; (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen terhadap profesi, signifikan secara positif; (5) pengaruh kepemimpinan diri terhadap

profesionalisme tidak signifikan; (6) efek sistem reward untuk profesionalisme adalah positif signifikan; (7) pengaruh lingkungan kerja terhadap profesionalisme adalah positif signifikan; (8) pengaruh komitmen terhadap profesi terhadap profesionalisme adalah signifikan secara positif. Secara umum, model persamaan struktural yang dicapai, dan telah lulus kriteria *goodness of fit* yaitu $\chi^2 = 276.359$; *probability of $\chi^2 = 0.012$* ; *Cmin/DF = 1.749*; *GFI = 0.923*; *AGFI = 0.902*; *RMSEA = 0.056*; and *TLI = 0.921*.

Kurniasari dan Halim (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember” dengan sampel 75 orang dengan menggunakan metode analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 51,5%, dan pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 30,8%.

Amir Subagyo (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang”. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif untuk menganalisis dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dilakukan melalui software SPSS. Hasil regresi memberikan bukti bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi 0.358, sedangkan variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi 0,313. Kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

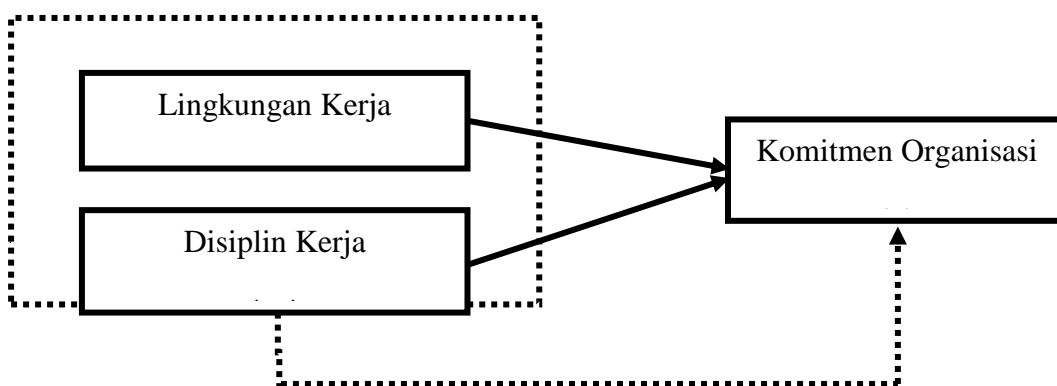
Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtukuran, dan Siti Maria (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit SMC Samarinda”. Penelitian ini dilakukan di rumah sakit metode pengambilan sampel SMC Samarinda menggunakan *sensus sampling* dan *purposive sampling*, sampel yang dikumpulkan sebanyak 105 perawat. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, wawancara dan kuesioner. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda, 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda, 3) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda.

Wowor, Sumayku, dan Siwi (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi” dengan sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode analisis regresi liner berganda diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin secara simultan berpengaruh tinggi terhadap Komitmen Organisasional terbukti dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,856$. Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin secara simultan memiliki hubungan cukup kuat dan positif terhadap Komitmen Organisasional.

2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Desa se-Kecamatan Mantang. Dimana setiap variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah (2017)

Keterangan :

—————→ : Berpengaruh secara parsial

..... : Berpengaruh secara simultan

2.7 Hipotesis

Menurut Jemmy Rumengan (2010:20) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang dijabarkan dari kerangka teori atau kajian teori dan harus diuji kebenarannya, karena sifatnya sementara maka perlu

dilakukan pembuktian melalui data empiric suatu penelitian ilmiah. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya dan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah “Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Desa se-Kecamatan Mantang, Kabupaten Bintan”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2010:11) bahwa : "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih."

3.2 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian terdapat 2 jenis data yaitu :

1. Data Primer

Menurut Husein Umar (2012:22) data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung berupa tanggapan, saran, kritik, pertanyaan, dan penilaian dari pegawai sebagai responden , penjelasan dan keterangan serta hasil pengamatan secara langsung atas wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Desa se-Kecamatan Mantang.

2. Data Sekunder

Menurut Setiawan (2013:19) data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung sudah dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini berupa:

- a. Informasi/sejarah Kantor Desa Se-Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan, Tahun 2017
- b. Data jumlah seluruh perangkat desa
- c. Dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Danang Sunyoto (2011:13) ada beberapa metode/cara mengumpulkan data, yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara menggunakan indera penglihatan. Observasi yang digunakan adalah observasi Nonpartisipan. Observasi Nonpartisipan adalah observasi dimana peneliti tidak terlibat langsung dengan aktifitas orang-orang yang sedang diamati, dan hanya sebagai pengamat independen (Sugiyono, 2009:162).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2012:139). Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang berisi beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban yang nantinya jawaban tersebut akan diolah secara ilmiah.

3.4 Teknik Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Desa se-Kecamatan Mantang dan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Data Pegawai Desa se-Kecamatan Mantang

No	Nama Desa	Jumlah Pegawai
1.	Mantang Baru	12 orang
2.	Mantang Lama	12 orang
3.	Mantang Besar	12 orang
4.	Dendun	12 orang
Total		48 orang

Sumber: Kantor Desa se-Kecamatan Mantang, 2017

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*

Menurut Arikunto (2013:184) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, maka dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), dimana teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu pegawai Kantor Desa se-Kecamatan Mantang sebanyak 48 orang.

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan dan analisis data. Data yang diolah dan dianalisis dapat diketahui tentang makna dari data yang dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan dan analisis data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 20,00. Data yang diolah dalam penelitian ini adalah data primer atau data mentah yang nantinya akan diolah sehingga menjadi data yang valid.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Definisi operasional adalah

semacam petunjuk tentang bagaimana mengukur suatu variabel. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran Skala	Pernyataan
Lingkungan Kerja	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Danang Sunyoto (2012:43)	1. Perlengkapan kerja 2. Pelayanan Kepada Pegawai 3. Kondisi Kerja 4. Hubungan personal	Likert	1,2 3-6 7-12 13, 14
Disiplin Kerja	Kesadaran atau kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hasibuan (2011:193)	1. Mematuhi semua peraturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi	Likert	15,16 17,18 19,20 21,22, 23
Komitmen Organisasi	Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Robbins dan	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkesinambungan 3. Komitmen normatif	Likert	24,25 26,27 28,29 dan 30

	Judge)			
--	--------	--	--	--

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2018

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang memengaruhi variabel lain, agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan data secara umum, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas digunakan untuk mengetahui secara cermat suatu item dalam mengukur objeknya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan yang terdiri dari:

1. Uji normalitas : histogram, grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual, metode One-Sample Kolmogorov Smirnov
2. Uji multikolinearitas
3. Uji heteroskedastisitas, dan
4. Uji autokorelasi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang ada, pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui secara parsial (masing - masing) maupun simultan (bersama - sama) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan koefisien

determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3.8 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Analisis deskriptif ini meliputi :

1. Profil responden
2. Hasil perhitungan skor
3. Data diolah dengan membuat grafik, rata-rata, dan standar deviasi

Dimana teknik pengolahan datanya adalah sebagai berikut:

a. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Pemberian kode (*coding*)

Kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner yang kemudian akan dikelompokkan ke dalam kategori yang sama, tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.

c. Pemberian skor (*scoring*)

Pemberian skor adalah merubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif. Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan ini menggunakan skala likert dengan lima kategori penilaian (Sugiyono, 2008:87), yaitu :

1. Skor 5 : untuk jawaban Sangat Setuju

2. Skor 4 : untuk jawaban Setuju
 3. Skor 3 : untuk jawaban Netral
 4. Skor 2 : untuk jawaban Tidak Setuju
 5. Skor 1 : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
- d. Tabulating

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan agar pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistic dengan menggunakan program SPSS versi 20,00.

3.9 Uji Kualitas Data

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur (Duwi Priyatno, 2013:90). Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,1 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate Pearson (corelasi pearson product moment)*. Analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Koefisien korelasi item-total dengan Bivariate Pearson dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Duwi Priyatno, 2013:91) :

$$r_{ix} = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\}\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{ix} : Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)
 i : Skor item
 x : Skor total
 n : Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,1 kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,1) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika r hitung $\leq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,1) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Danang Sunyoto (2015:70), reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Danang Sunyoto, 2015:70). Butir

kuesioner dikatakan *reliable* (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak *reliable* jika cronbach's alpha $< 0,60$.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya dilakukan dalam penelitian untuk menguji kelayakan atas model regresi yang dilakukan. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan adalah Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikorelasi, dan Uji Autokorelasi.

3.10.1 Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno dalam bukunya (2013:144), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual; yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memilikidistribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

a. Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah

1. H_0 : data residual berdistribusi normal
2. H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi secara normal.

c. Grafik Normality Probability Plot

Dalam uji ini ketentuan yang digunakan adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Duwi Priyatno dalam bukunya (2013:151), multikolinieritas adalah keadaan dimana model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar-variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF) pada model regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinieritas, yaitu pengujian multikolinieritas dapat dilakukan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan korelasi

diantara variabel independen. Jika nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0.10 , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno dalam bukunya (2013:158) heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi Spearman's rho. Berikut pembahasannya:

a. Uji Glejser

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,1 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b. Pola Titik pada Scatterplots Regresi

Model ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka

terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10.4 Uji Autokorelasi

Menurut Duwi Priyatno dalam bukunya (2013:172), uji autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t - 1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson test dengan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.3
Autokorelasi

Nilai DW	Jenis Autokorelasi
$< 1,10$	Ada Autokorelasi
$1.10 - 1.54$	Tidak Ada Kesimpulan
$1.55 - 2.46$	Tidak Ada Autokorelasi
$2.47 - 2.90$	Tidak Ada Kesimpulan
> 2.91	Ada Autokorelasi

Sumber : Imam Ghozali dalam Amiruddin(2015)

Pengambilan keputusan pada uji Durbin-Watson menurut Duwi Priyatno (2013:59) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $du < dw < 4du$, maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. Jika nilai $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$, maka hipotesis nol ditolak, artinya terjadi autokorelasi.

- c. Jika nilai $dl < dw < du$ atau $4-du < dw < 4-dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Duwi Priyatno dalam bukunya (2013:127) adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi linier berganda terdapat asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

1. Standardized Coefficients adalah nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel X dengan Y semakin lemah.
2. T hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 , terhadap Y secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t hitung dibandingkan dengan t tabel.
3. Signifikansi adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5%. Dengan kata lain, kita percaya bahwa 95% keputusan adalah benar.

Persamaan Regresi Linier Berganda dengan 3 variabel independen adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y' : Nilai prediksi variabel dependen (komitmen organisasi)

a : Konstanta, yaitu nilai Y' jika X_1 , dan $X_2 = 0$

b_1b_2 : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X_1 , dan X_2

X_{1-2} : Variabel Independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja)

e : Faktor lain di luar model

Sumber: Duwi Priyatno (2013:136)

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Parsial (Uji – t)

Menurut Duwi Priyatno (2013:68) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 , X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = b_i / S_{b_i}$$

Keterangan : b_i = koefisien regresi variabel

S_{b_i} = standar eror variabel

Hasil uji t dapat dilihat pada output coefficient dari analisis regresi linear berganda. Langkah –langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Penentuan nilai kritis (t tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji-t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n)

- b. Kriteria pengujian

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel komitmen organisasi.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel komitmen organisasi.

c. Derajat Kebebasan (df) $2(n-k-1)$

3.12.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- R^2 = koefisien determinasi
- n = jumlah data atau kasus
- k = jumlah variabel independen

Kriteria pengujian :

- a. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi (lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada taraf signifikansi 5%.
- b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi (lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara bersama – sama tidak ber-

berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada taraf signifikansi 5%.

3.12.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2009:87), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 (R square) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel dependen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai Adjusted R^2 tidak akan berubah apabila terdapat tambahan variabel independen yang bersifat *irrelevance*. Atau dengan kata lain, nilai Adjusted R^2 hanya akan berubah apabila variabel independen yang ditambahkan berkaitan dengan variabel dependen pada model regresi dalam penelitian. Angka dari Adjusted R^2 didapat dari pengolahan data melalui program SPSS yang biasa dilihat pada tabel model summary kolom Adjusted R square.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Muhammad Iqbal, Yonathan Pangtukuran, & Siti Maria. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit SMC Samarinda". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 13, Nomor 01 Hal 2528-1135.
- Davis, K., & Newstorm, J. (2010). *Davis & Newstrom*, 2001. Jakarta: PT. Erlangga.
- Hasan, L. (2012). "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energy Kota Padang*". *Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1).
- Hasibuan, Malayu. 2010. "*Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua Belas*". Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Handoyo, Hani. 2011. "*Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan Belas*". Yogyakarta:BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. "*Buku Praktis Mengembangkan SDM Cetakan Pertama*". Jogyakarta: Laksana.
- Husein, U. (2010). "*Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). "*Perilaku Organisasi*". Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniasari, D., & Halim, A. (2013). "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember*". *Ilmu Ekonomi*, 273-284.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. "*Evaluasi Kinerja SDM*". Bandung: Refika Aditama.

- Marwansyah.(2010). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Moekijat. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, A. (2011). *“Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar”*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Priyatno, D. (2012). *“Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20”*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S., & Judge, T. (2010). *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta: Salemba.
- Rumengan, J. (2013). *“Metodologi Penelitian”*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Sedarmayanti. (2010). *“Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja”*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sopiah.(2010). *“Perilaku Organisasional”*. Yogyakarta: Andi.
- Subagyo, Amir. 2014. *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang”*. *Orbith. Maret Volume 10 Nomor 1 Hal 74-81*.
- Sudja, I Nengah & Amiartuti Kusmaningtyas. 2013. *“Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Pada Profesi dan Profesionalisme Guru SMA Negeri di Bali”*. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April, Vol. 9 No.2. hal. 94 – 102*
- Sugiyono. 2011. *“Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D”*.Cetakan Keempat Belas. Bandung: Alfabeta.
- . (2012). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *“Prosedur Penelitian”*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta: Rineka Cipta.

- Suhyatno. 2011. "Ekonomika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS". Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, D. (2011). "*Metodologi Penelitian Ekonomi*". Yogyakarta: CAPS.
- . (2011). "*Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*". Yogyakarta: CAPS.
- & Burhanudin. (2011). "*Prilaku Organisasional*". Yogyakarta: CAPS.
- . (2013). "*Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*". Yogyakarta: CAPS.
- Wowor, G., Sumayku, S., & Siwi, M. (2016). "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi*". *Administrasi Publik*, 1-12.

CURICULUM VITAE



A. Data Pribadi

Nama : Riko
Tempat, Tanggal Lahir : Kijang, 19 Desember 1989
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
No. Handphone : +62 813-6530-6482
Alamat : Jl. R. H. Fisabilillah Gg. Salam

B. Pendidikan

SD 1995-2001 : Sekolah Dasar (SD) Negeri 028 Kijang
SMP 2001-2004 : Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2
Bintan Timur
SMA : Sekolah Menengah Atas (SMA) Paket C Sei
Enam Bintan Timur
Kuliah 2013-2019 : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang

C. Pekerjaan

Tahun 2011-2013 : Berdagang
Tahun 2013 hingga sekarang : Kantor Desa Mantang Baru Kab. Bintan