

**PRESTASI KERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KOMITMEN
ORGANISASI, DISIPLIN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
(STUDI KASUS PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KLATEN)**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister Sains (M.Si)**



Oleh :

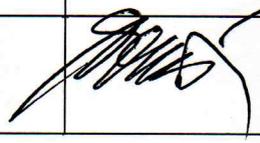
NUR BANDIYAH

2020P20030

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

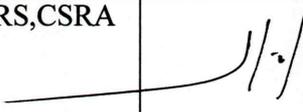
Nama : NUR BANDIYAH
NPM : 2020P20030
Judul Tesis : Prestasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten)

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Kartika Hendra Ts, SE, M.Si, Akt, CA, CSRS, CSRA (Pembimbing 1)		19 / 1 / 2022
2. Dr. Supawi Pawenang, MM (Pembimbing 2)		19 / 1 / 2022

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		19-01-2022
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprodil Ilmu Manajemen)		19-1-2022
Tanggal Lulus : 11 Januari 2022		
No. Registrasi : 935/KPTS/UT/PPs/UNIBA/I/2022		

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : NUR BANDIYAH
NPM : 2020P20030
Judul Tesis : Prestasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten)

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.Dr.Kartika Hendra Ts,SE,M.Si,Akt,CA,CSRS,CSRA (Pembimbing 1)		19/2022 /
2.Dr. Supawi Pawenang, MM (Pembimbing 2)		19 / 2022 /
3.Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Penguji)		19-01-2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : NUR BANDIYAH

NIM : 2020P20030

Judul Tesis : Prestasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten)

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Januari 2022



NUR BANDIYAH

MOTTO

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(QS.Al Baqarah:286)*

*“Barang siapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan
memudahkan baginya jalan menuju surga”
(HR Muslim)*

*“Banyak orang gagal dalam hidup karena tidak menyadari seberapa dekat
mereka dengan kesuksesan ketika mereka menyerah”
(Thomas Edison)*

*“Kegagalan anda tidak final, maka jangan putus asa. Sukses anda juga tidak
final, maka janganlah sombong”
(Mario Teguh)*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT yang mendalam dan rasa bahagia yang tak terkira, tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Ibuku tercinta, terimakasih atas doa, motivasi, nasehat dan kasih sayang yang diberikan selama ini;
2. Alm. Bapak, semoga Allah menempatkan di Surga-Nya;
3. Suamiku tercinta, Agus Nuryunanto terimakasih doa dan suportnya;
4. Anakku tersayang, Richie Sambora AS, kamulah penyemangatku;
5. Bapak Ibu mertua, terimakasih atas doa, motivasi, dan nasehatnya;
6. Kakak adik tersayang, terimakasih atas motivasinya selama ini;
7. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan, kelas 30C, terimakasih atas kekompakan dan semangatnya;
8. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya persembahkan Tesis ini untuk kalian.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbi'l'alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak kenikmatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Prestasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten)”. Shalawat serta salam penulis panjatkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi tauladan untuk umat islam menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Tesis ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari doa, bimbingan, kritik, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam dan tak terkira kepada :

1. Dr. Amir Junaidi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta;
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta;
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta;

4. Dr. Kartika Hendra Ts, SE, M.Si, Akt, CA, CSRS, CSRA, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan tesis;
5. Dr. Supawi Pawenang, SE, MM, selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan tesis kepada penulis;
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta atas masukan, diskusi serta motivasi yang membangun dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan tesis ini. Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak untuk dijadikan bahan masukan dan evaluasi untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan tesis ini. Semoga tesis yang dibuat ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amiin

Wassallamu alaikum Wr. Wb

Surakarta, Januari 2022

Penulis

(Nur Bandiyah)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Prestasi Kerja.....	9
2. Komitmen Organisasi.....	11
3. Disiplin.....	12
4. Pelatihan.....	14
5. Lingkungan Kerja.....	15
B. Penelitian Sebelumnya	16

C. Kerangka Konseptual Penelitian	19
D. Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
A. Desain Penelitian.....	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel	23
1. Populasi	23
2. Sampel.....	24
D. Teknik Sampling	24
E. Jenis Data	25
1. Data Primer	25
2. Data Sekunder	25
F. Teknik Pengumpulan Data.....	25
1. Observasi.....	25
2. Dokumentasi.....	26
3. Kuesioner	26
G. Variabel Penelitian	26
1. Variabel bebas (independen).....	27
2. Variabel terikat (dependen).....	27
H. Definisi Operasional Variabel.....	27
I. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas).....	29
J. Rencana Analisa Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum	42
B. Deskripsi Responden.....	46
C. Analisa Data	49
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Multikolinearitas.....	52
c. Uji Heterokesdatisitas	53
2. Uji Regresi Linear Berganda	55

a. Model Regresi.....	55
b. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	58
c. Uji Hipotesis (Uji t)	60
d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
D. Pembahasan.....	63
E. Keterbatasan	67
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Implikasi.....	68
C. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen	27
Tabel III.2	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja	30
Tabel III.3	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	31
Tabel III.4	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	32
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Pelatihan	32
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	33
Tabel III.7	Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.4	Hasil Uji Normalitas	50
Tabel IV.5	Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel IV.6	Hasil Uji Heterokedestisitas	55
Tabel IV.7	Hasil Regresi Linear Berganda	55
Tabel IV.8	Hasil Uji Kelayakan Model	58
Tabel IV.9	Hasil Uji Hipotesis	60
Tabel IV.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.....	44
Gambar 4.2 Karakteristik Desponden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.3 Karakteristik Desponden Berdasarkan Umur.....	47
Gambar 4.4 Karakteristik Desponden Berdasarkan Pendidikan	49
Gambar 4.5 Grafik Histogram Normalitas	51
Gambar 4.6 Grafik Normal P-P Plot	51
Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Matrik Jurnal

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Data Scoring 20 Responden untuk Uji Instrumen

Lampiran 4. Data Scoring 68 Responden untuk Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Lampiran 5. Uji Validitas

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Lampiran 7. Deskripsi Responden

Lampiran 8. Uji Normalitas

Lampiran 9. Uji Multikolinieritas

Lampiran 10. Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 11. Model Regresi

Lampiran 12. Uji Kelayakan Model

Lampiran 13. Uji Hipotesis (Uji t)

Lampiran 14. Koefisien Determinasi

Lampiran 15. Tabel r, Tabel F, dan Tabel t

ABSTRACT

Nur Bandiyah, 2020P20030. Employee Work Performance Judging from Organizational Commitment, Discipline, Training and Work Environment (Case Study at the Klaten District Health Office).

This study aims to determine the effect of organizational commitment, discipline, training and work environment on employee performance at the Klaten District Health Office. This research method uses a quantitative descriptive research design. The population is all employees who work in the Klaten District Health Office, amounting to 110 people. The sampling technique used in this study is a purposive sampling technique with a sample of 68 respondents. Data collection by using a questionnaire. This research uses classical assumption analysis method, multiple linear regression test, model feasibility test (F test), hypothesis test (t test), and coefficient of determination using SPSS 25.

The results showed that (1) organizational commitment had no effect on work performance, (2) discipline had a significant effect on work performance, (3) training had no effect on work performance, and (4) work environment had no effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously, organizational commitment, discipline, training and work environment have a significant effect on employee performance at the Klaten District Health Office. Suggestions from this research, the Klaten District Health Office to continue to improve organizational commitment, discipline, training and the existing work environment, so that it will make employee work performance will also increase and be better than before.

Keywords: Employee Performance, Organizational Commitment, Discipline, Training, and Work Environment

ABSTRAK

Nur Bandiyah, 2020P20030. Prestasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi adalah semua karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berjumlah 110 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 68 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji F), uji hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, (2) disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (3) pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan (4) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan secara simultan, komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Saran dari penelitian ini, Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten supaya terus meningkatkan komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja yang ada, sehingga akan membuat prestasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : Prestasi Kerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan sebuah organisasi yang sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Tanpa peran SDM terutama SDM berkualitas yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja, kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah yang tepat agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kemauan agar lebih baik dan sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan prestasinya dalam pekerjaannya.

SDM yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah karena SDM biasanya akan bekerja secara optimal dan akan berusaha meningkatkan prestasinya apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Setiap organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintah mempunyai aturan dan kebijakan yang berbeda untuk mengatur sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien melalui manajemen sumber daya manusia

(MSDM). Manajemen SDM atau kepegawaian dalam sebuah organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah menjadi sangat penting dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Bagi organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional.

Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dimanfaatkan secara efektif dan efisien akan menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Banyaknya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan organisasi berfikir secara seksama bagaimana cara memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. SDM bukanlah mesin yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, melainkan aset berharga organisasi yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, organisasi dan pegawainya harus selalu bekerjasama untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi yang akan menguntungkan kedua belah pihak. Organisasi akan meningkat kinerjanya dan pegawai akan mendapatkan keuntungan-keuntungan bagi pribadinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya. Prestasi kerja pegawai dapat meningkat apabila ada kerjasama antara atasan dengan bawahan, sehingga apa yang telah direncanakan suatu organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, prestasi kerja dapat meningkat apabila seluruh tindakan dapat serasi satu sama

lain, sehingga pegawai dalam melaksanakan tugasnya disertai dengan tanggung jawab. Beberapa hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja.

Komitmen organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syukriadi (2019), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja berdasarkan hasil penelitian Hasrudy Tanjung (2015) dan Sinaga (2020). Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Wulandari (2019), prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya.

Peningkatan pengetahuan, ketrampilan, perubahan sikap yang baik melalui pelatihan-pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Syukriadi (2019) yang menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan penelitian Rianasari (2019), pelatihan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kondisi lingkungan yang baik dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian dari Saputra Welli (2017) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang dituntut untuk melaksanakan urusan pelayanan wajib bidang kesehatan kepada masyarakat. Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten, yang dijabarkan dalam Peraturan Bupati Klaten Nomor 32 Tahun 2018 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten, Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 313 Klaten memiliki pegawai sebanyak 110 orang yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non ASN. ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten terdiri dari PNS sejumlah 71 orang, CPNS sejumlah 5 orang, dan non PNS sejumlah 34 orang. Semua pegawai diharapkan memiliki prestasi kerja yang baik yang bisa meningkatkan fungsi organisasi sebagai pelayan masyarakat.

Pada kondisi saat ini, adanya pandemi Covid-19 mengharuskan hampir semua organisasi termasuk organisasi pemerintahan menerapkan sistem *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah yang bisa memungkinkan terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai. Hal ini akan berakibat buruk bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, Dinas Kesehatan sebagai organisasi perangkat daerah pelaksana urusan kesehatan mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan dalam penanganan dan pencegahan Covid-

19 secara langsung. Hal ini menimbulkan beberapa permasalahan di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja pegawai, kesempatan mengikuti pelatihan, dan lingkungan kantor yang dimungkinkan juga bisa menjadi penyebab menurunnya prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten dan mengingat pentingnya prestasi kerja pegawai serta hasil penelitian terdahulu yang beragam tentang variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, penelitian ini akan menguji kembali pengaruh komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

B. Identifikasi Masalah

Ada beberapa permasalahan di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang kemungkinan bisa mempengaruhi prestasi kerja pegawai, diantaranya :

1. Beberapa pegawai merasa tidak nyaman bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten dan ingin keluar dari instansi ini.
2. Beberapa pegawai kurang disiplin dalam hal jam kerja dan ketentuan-ketentuan lain yang sudah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan.
3. Kurangnya kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan
4. Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten berlokasi di pinggir jalan utama yang ramai lalu lintas, halaman kantor tidak begitu luas, dan beberapa ruangan kantor kurang mendukung dalam bekerja.

Berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang telah teridentifikasi tersebut, maka timbul pertanyaan variabel-variabel apa sajakah yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang akan diteliti yaitu komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja.

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai khususnya pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten, maka dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi masalah pada faktor komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja serta responden sejumlah 68 (enam puluh delapan) orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama tentang prestasi kerja pegawai dan diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan arah kebijakan sehingga dapat diterapkan untuk

mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi dan masukan atau referensi bagi peneliti berikutnya di bidang yang sejenis.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti agar nantinya dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan atau teori dengan hal yang terjadi dalam dunia nyata.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teori

1. Prestasi Kerja

Dalam sebuah organisasi, penilaian prestasi kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai alat ukur dalam menentukan nilai keberhasilan atas pelaksanaan tugas para pegawai. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan atasan dalam hal pemberian tunjangan, promosi, pemberhentian, pelatihan, mutasi, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Hasibuan (2016: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2013: 67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa referensi di atas, penulis mempunyai pendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2016: 152), ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu :

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.

4. Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu

instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi

Menurut Nurjaman (2014: 172), penilaian prestasi kerja pegawai bertujuan sebagai berikut :

- a. Memperoleh dasar pengambilan keputusan promosi, transfer, demosi atau penurunan pangkat, dan pemutusan hubungan kerja.
- b. Kriteria bagi keahlian sarana-sarana seleksi dan program-program pelatihan.
- c. Mengalokasikan imbalan-imbalan bagi para karyawan.
- d. Meyakinkan umpan balik bagi perseorangan yang dapat menunjang pengembangan diri, karir, dan menjamin efektivitas perusahaan..

2. Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018: 292), komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Gibson dan Wibowo (2017: 214), mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Dari beberapa referensi di atas, penulis mempunyai pendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu organisasi untuk tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi.

Darmadi (2018: 209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien

3. Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Hasibuan (2017: 193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Apabila tingkat disiplin pegawai rendah, perusahaan akan kesulitan dalam mewujudkan tujuannya. Dengan kata lain, disiplin adalah kunci

keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Fahmi (2016: 75), disiplin yaitu tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seorang pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan dan ketetapan yang ada dalam sebuah organisasi diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila pegawai patuh pada peraturan organisasi yang telah ditetapkan berarti menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dari beberapa referensi di atas, penulis mempunyai pendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

- a. Besar kecil pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya angka pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

4. Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula (2013: 44), pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Ivancevich (2016: 67), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Dari beberapa referensi di atas, penulis berpendapat bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pegawai pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Menurut Rivai (2014: 173), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018: 66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Afandi hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Nitisemito (2013: 97) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Danang (2015: 38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2015: 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan

keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang tidak baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kumuh dan kotor, penerangan yang kurang, situasi yang bising, keamanan tidak terjamin dan hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat pegawai merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga dengan lingkungan kerja yang tidak baik membuat motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menurun.

Dari beberapa referensi di atas, penulis berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

B. Penelitian Sebelumnya

Untuk mendukung penelitian, dikemukakan penelitian terdahulu sebagai bentuk perbandingan penelitian yang dilakukan dengan penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian terdahulu akan memudahkan peneliti dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori dan konsep serta sebagai acuan atau referensi untuk memudahkan penelitian secara keseluruhan.

Prestasi kerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Beberapa hasil penelitian menunjukkan beberapa variabel seperti komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Saputra *et al.*, 2017; Tanjung, 2017; Tamami dan Mulia, 2018; Razak *et al.*, 2018; Wulandari dan Hamzah, 2019; Syukriadi *et al.*, 2019; Damayanti, 2019; Badrianto dan Ekhsan, 2019; Esthi dan Savhira, 2019; Arif *et al.*, 2020; Sinaga, 2020; Ichsan, 2020; Sari *et al.*, 2020; Parashakti dan Ekhsan, 2020; Syatoto, 2020). Penelitian Saputra *et al.* (2017) menggunakan sampel 48 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai .

Penelitian Tanjung (2017) menggunakan sampel sebanyak 94 orang pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai juga ditemukan oleh Tamami dan Mulia (2017) yang meneliti dengan sampel 50 orang karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian Razak *et al.* (2018) dengan sampel 50 orang karyawan PT. ABC Makasar juga meneliti pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan

disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Wulandari dan Hamzah (2019) meneliti 76 orang karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya dan menemukan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian Syukriadi *et al.* (2019) dengan sampel sebanyak 34 orang pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan diklat berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai.

Penelitian Damayanti (2019) menggunakan sampel sejumlah 43 orang pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja juga ditemukan oleh Arif *et al.* (2020) yang meneliti dengan sampel 66 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian Badrianto dan Ekhsan (2019) menggunakan sampel 60 karyawan PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya, Esthi dan Savhira (2019) meneliti dengan sampel 75 karyawan PT. Lestarindo Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja juga ditemukan oleh Sinaga (2020) yang meneliti dengan sampel sejumlah 76 orang karyawan pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

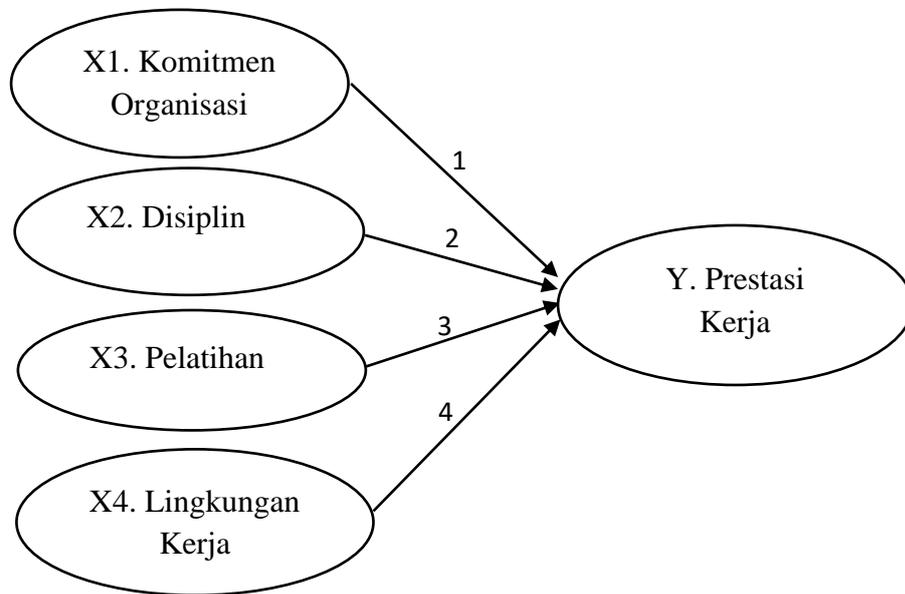
Penelitian Ichsan (2020) menggunakan sampel 39 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Sari *et al.* (2020) menggunakan sampel 90 orang karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan sikap dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian Parashakti & Ekhsan (2020) dengan sampel sebanyak 92 orang karyawan PT. Samsung Elektronik Indonesia menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja juga ditemukan oleh Syatoto (2020) yang meneliti 60 karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pondokaren. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 61) kerangka penelitian atau kerangka konseptual sangat diperlukan dalam penelitian apabila menggunakan dua variabel atau lebih dengan tujuan agar lebih jelas antara variabel dependen dan

variabel independen. Kerangka berpikir merupakan model tentang bagaimana suatu teori dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

1. Tamami dan Mulia (2018), Syukriadi *et al.* (2019), Sinaga (2020)
2. Tanjung (2017), Tamami dan Mulia (2018), Razak *et al.* (2018), Esthi & Savhira (2019), Wulandari & Hamzah (2019), Damayanti (2019), Arif *et al.* (2020), Sinaga (2020), Sari *et al.* (2020), , Parashakti & Ekhsan (2020), Syatoto (2020)
3. Syukriadi *et al.* (2019), Ichsan (2020), Esthi & Savhira (2019)
4. Saputra *et al.* (2017), Sinaga (2020), Badrianto (2019)

D. Hipotesis

Hipotesis dirumuskan dari teori dan penelitian sebelumnya agar penelitian lebih terarah. Dari kerangka pemikiran di atas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Tamami dan Mulia (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu, Syukriadi *et al.* (2019) juga menemukan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai. Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama yaitu komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Sinaga, 2020). Dari hasil penelitian-penelitian tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah :
Hipotesis 1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Tanjung (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Beberapa hasil penelitian lain juga menunjukkan disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Tanjung, 2017; Tamami dan Mulia, 2018; Razak *et al.*, 2018; Esthi dan Savhira, 2019; Wulandari dan Hamzah, 2019; Damayanti, 2019; Arif *et al.*, 2020; Sinaga, 2020; Sari *et al.*, 2020; Parashakti dan Ekhsan, 2020; Syatoto, 2020). Dari hasil penelitian-penelitian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan :

Hipotesis 2 : Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

c. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Syukriadi *et al.* (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Peneliti lain, Esthi dan Savhira (2019) menemukan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Begitu pula dengan Ichsan (2020), juga menemukan hal yang sama bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil beberapa penelitian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan :

Hipotesis 3 : Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Saputra *et al.* (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Peneliti lain, Badrianto (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Begitu pula dengan Sinaga (2020), menemukan hal yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil beberapa penelitian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan :

Hipotesis 4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 17), metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif penelitian ini berupa pendapat responden dalam kuesioner.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang beralamat di Jalan Pemuda Nomor 313 Klaten karena Dinas Kesehatan sebagai organisasi perangkat daerah pelaksana urusan Kesehatan sangat berperan dalam pencegahan dan penanganan Covid-19 yang sangat berpengaruh terhadap kondisi pegawainya. Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini disesuaikan dengan pencapaian data dan informasi yang dibutuhkan peneliti dan diperkirakan selama 6 (enam) bulan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten baik yang berstatus ASN maupun Non ASN yang berjumlah 110 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang akan di dilakukan penelitian oleh peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang memenuhi kriteria tertentu yang sudah ditetapkan. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 (enam puluh delapan) pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berstatus PNS dan sedang aktif bekerja.

D. Teknik Sampling

Sebuah penelitian yang baik harus memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian yang disebut dengan teknik sampling. Dalam teknik pengambilan sampel ini, peneliti menggunakan teknik random sampling yaitu teknik penentuan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019: 133), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam teknik sampling penelitian ini adalah :

1. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berstatus sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil).
2. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berstatus sebagai PNS dan sedang aktif bekerja di Dinas Kesehatan.

Penetapan kriteria ini karena penilaian prestasi kerja dilakukan pada PNS.

E. Jenis Data

Data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian.

Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dari responden yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperlukan dalam penelitian ini, terutama untuk memperkuat analisis data pada analisis kuantitatif. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti artikel, jurnal, penelitian-penelitian terdahulu, atau biasa disebut dengan studi pustaka yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019: 297), Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna

dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa/fenomena yang menjadi fokus penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang-barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin, 2018: 36).

3. Kuesioner

Kuesioner / Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin, 2018: 36).

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan memberikan skor dalam masing-masing jawaban responden dengan skala Likert berisi 5 tingkatan preferensi jawaban sebagai berikut:

- SS = Untuk jawaban sangat setuju
- S = Untuk jawaban setuju
- KS = Untuk jawaban kurang setuju
- TS = Untuk jawaban tidak setuju
- STS = Untuk jawaban sangat tidak setuju

G. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 68), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel bebas yaitu komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja.

2. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah prestasi kerja pegawai (Y).

H. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi :

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No. Pertanyaan
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam pekerjaan	1. Hasil kerja	1
		2. Pengetahuan pekerjaan	2
		3. Inisiatif	3
		4. Kecakapan mental	4

		5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi Sinaga (2020)	5 6
Komitmen Organisasi (X1)	sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu organisasi untuk tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi	1. Kemauan Karyawan 2. Kesetiaan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan dalam organisasi Jannah (2016)	1.a – 1.b 2.a – 2.b 3.a - 3.b
Disiplin (X2)	sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis	1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Santoso (2017)	1 2 3 4 5
Pelatihan (X3)	kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pegawai pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu.	1. Tujuan dan sasaran 2. Pelatih 3. Materi 4. Metode 5. Peserta Pangestika, <i>et al</i> (2019)	1 2 3 4 5
Lingkungan Kerja (X4)	keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan,	1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Getaran mekanis 7. Bau-bauan	1 2 3 4 5 6 7

		8. Tata warna	8
		9. Dekorasi	9
		10. Musik	10
		Irvianti & Verina (2015)	

I. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Uji instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang benar sehingga didapatkan kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Sebuah instrumen akan dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji validitas. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun secara sistematis yang berisi beberapa pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan kepada responden untuk menggali beberapa informasi. Dengan uji instrumen ini diharapkan hasil penelitian akan menjadi *valid* dan *reliable*. Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipakai valid. Pada suatu penelitian, instrumen dapat dikatakan valid jika dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono (2019: 3) valid adalah penunjuk derajat ketetapan antara data sesungguhnya yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dapat dilihat dari tabel r. Apabila r_{hitung} lebih besar dari atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka H_0 ditolak, artinya variabel tersebut valid. Sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka H_0 diterima, artinya variabel tersebut tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk mengukur uji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

n = Jumlah responden dalam penelitian

Σxy = Jumlah perkalian variabel X dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden. Berdasarkan tabel r, nilai r_{tabel} untuk N=20 dengan signifikansi 5% adalah sebesar 0,444. Hasil perhitungan uji validitas dengan SPSS yang dilakukan untuk masing-masing indikator pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Validitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil validitas indikator pada variabel prestasi kerja sebagai berikut :

Tabel III.2
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Prestasi_1	0,573	0,444	Valid
Prestasi_2	0,735	0,444	Valid
Prestasi_3	0,747	0,444	Valid
Prestasi_4	0,669	0,444	Valid
Prestasi_5	0,533	0,444	Valid
Prestasi_6	0,752	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 6 item pertanyaan variabel prestasi kerja semuanya memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

b. Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan, hasil validitas pada variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen -1	0,547	0,444	Valid
Komitmen -2	0,565	0,444	Valid
Komitmen -3	0,675	0,444	Valid
Komitmen -4	0,646	0,444	Valid
Komitmen -5	0,828	0,444	Valid
Komitmen -6	0,665	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 6 item pertanyaan variabel komitmen organisasi semuanya memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

c. Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, hasil validitas pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin -1	0,802	0,444	Valid
Disiplin -2	0,894	0,444	Valid
Disiplin -3	0,906	0,444	Valid
Disiplin -4	0,800	0,444	Valid
Disiplin -5	0,857	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan variabel disiplin kerja semuanya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

d. Validitas Instrumen Variabel Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, hasil validitas pada variabel pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Pelatihan

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan -1	0,780	0,444	Valid
Pelatihan -2	0,860	0,444	Valid
Pelatihan -3	0,885	0,444	Valid
Pelatihan -4	0,853	0,444	Valid
Pelatihan -5	0,648	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan variabel pelatihan semuanya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel pelatihan dinyatakan valid.

e. Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan, hasil validitas pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan -1	0,812	0,444	Valid
Lingkungan -2	0,728	0,444	Valid
Lingkungan -3	0,707	0,444	Valid
Lingkungan -4	0,607	0,444	Valid
Lingkungan -5	0,774	0,444	Valid
Lingkungan -6	0,638	0,444	Valid
Lingkungan -7	0,921	0,444	Valid
Lingkungan -8	0,775	0,444	Valid
Lingkungan -9	0,554	0,444	Valid
Lingkungan-10	0,540	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan variabel lingkungan kerja semuanya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu pengukuran yang mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi masing-masing butir dalam instrumen disebut uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018: 48). Variabel dapat dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Nilai reliabilitas data akan semakin terpercaya jika nilai alpha yang dimiliki mendekati satu (Ghozali, 2018: 46).

Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right)$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i$ = Jumlah variabel skor tiap-tiap item

S_t = Variabel total

Hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel prestasi kerja (Y), komitmen organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), pelatihan kerja (X₃) dan lingkungan kerja (X₄) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.7
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r _{alpha}	r _{tabel}	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,750	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,707	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,900	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,859	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₄)	0,881	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel III.7 diatas dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

J. Rencana Analisis Data

Analisa data adalah suatu rangkaian proses pengolahan data hasil penelitian sampai didapatkan informasi baru yang dapat digunakan untuk menarik sebuah kesimpulan.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelum menggunakan model regresi. Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data

mengalami penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, yang merupakan singkatan dari *Best, Linear, Unbiased, Estimator* (Ghozali, 2018: 111).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018: 116). Untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2018: 116).

Uji normalitas dapat dilakukan sebelum atau sesudah analisis regresi. Jika uji normalitas dilakukan sebelum tahapan regresi maka hasilnya akan jauh lebih efisien, dikarenakan asumsi normalitas data telah dipenuhi terlebih dahulu, maka akan menghindari ketidaknormalan data seperti bias pada t_{hitung} dan nilai f_{hitung} . Tetapi, jika uji normalitas dilakukan setelah analisis regresi dimana nilai t dan nilai f telah diketahui, setelah itu melakukan normalitas data namun hasil menunjukkan ketidaknormalan maka harus mengulangi analisis regresi (Pawenang, 2011: 114).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance*

Inflation Factor) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2018: 105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot. Regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser yaitu jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 135).

2. Regresi Linier Berganda

a. Model Regresi

Analisis regresi linier berganda dilakukan jika jumlah variabel X (independen) lebih dari satu variabel. Regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 129). Rumus analisis regresi linier berganda menurut Pawenang (2011: 102) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Y = Prestasi Kerja Pegawai

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = Kualitas Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Fasilitas Kerja

X₄ = Lingkungan Kerja

e = *error*

b. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS yang akan memudahkan dalam penarikan kesimpulan dalam uji ini. Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam pengambilan keputusan uji F membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel (Ghozali, 2018: 96). Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian ini yaitu:

a) Menentukan formulasi H₀ dan H_a

H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$; dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$: dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) Menentukan *Level Of Significance* $\alpha = 0,05$

c) Kriteria Pengujian

Jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d) Menghitung Nilai F

$$F \text{ hitung} = \frac{JKR/k}{JKS/n - k - 1}$$

Dimana :

JKR : Jumlah kuadrat Regresi

JKS : Jumlah kuadrat sisa

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya variabel bebas

e) Keputusan

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$F_{hitung} < F_{tabel}$.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 152). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$ berarti variabel bebas secara parsial

memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam uji t terdapat langkah yang harus dilakukan, sebagai berikut :

a) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : \beta = 0$ artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

$H_a: \beta \neq 0$ artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b) Menentukan *Level Of Significance* $\alpha = 0,05$

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika : $-t (\alpha/2, n-1) \leq t_{hitung} \leq t (\alpha/2, n-1)$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \leq -t (\alpha/2, n-1)$ atau $t_{hitung} \geq t (\alpha/2, n-1)$

d) Menghitung nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Dimana :

b = Koefisien regresi

β = Nilai dari hipotesis nol

$S_b = \text{Standar Error Of The Regression Coefficient}$

e) Keputusan

H_0 ditolak jika diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat.

Semakin besar koefisien determinasi (mendekati satu) maka menunjukkan semakin baik (kuat) kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018: 95). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Keterangan :

ESS = *Explain sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Dalam prakteknya, nilai koefisien determinasi yang digunakan untuk analisis adalah nilai R^2 yang telah disesuaikan (R^2_{adjusted}) yang dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Istiatin 2021: 152):

$$R^2_{\text{adjusted}} = 1 - (1 - R^2) \frac{n-1}{n-k}$$

Keterangan :

n = Jumlah pengamatan (sampel)

k = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berlokasi di Jalan Pemuda Nomor 313 Klaten. Dinas Kesehatan berkedudukan sebagai unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan. Dinas Kesehatan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan.

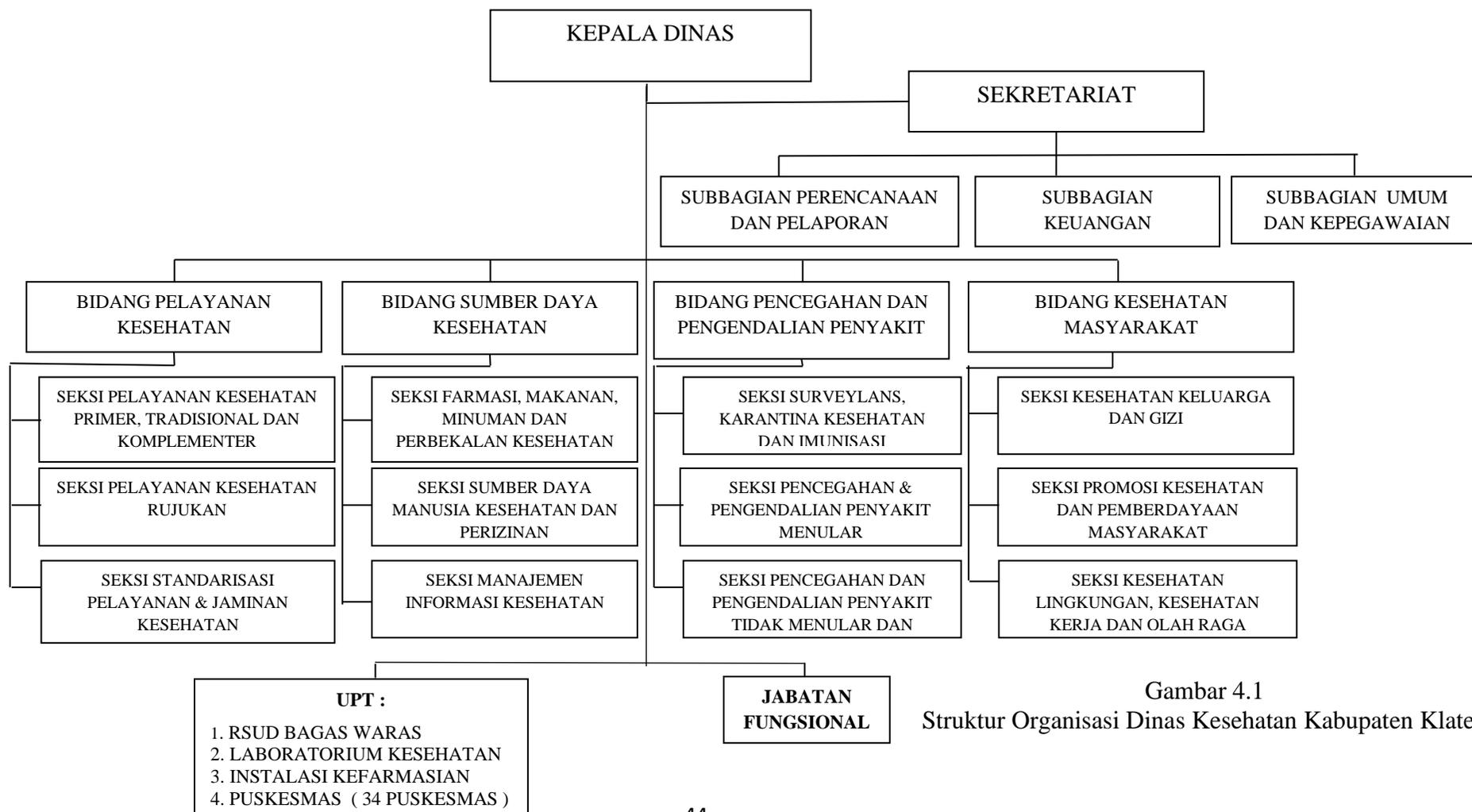
Dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan yang diembannya, Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten berpedoman pada Peraturan Bupati Klaten Nomor 32 Tahun 2018 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Susunan Organisasi Dinas Kesehatan adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat :
 1. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan
 2. Subbagian Keuangan
 3. Subbagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Pelayanan Kesehatan
 1. Seksi Pelayanan Kesehatan Primer, Tradisional dan Komplementer

2. Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan
 3. Seksi Standarisasi Pelayanan dan Jaminan Kesehatan
- d. Bidang Sumber Daya Kesehatan
1. Seksi Farmasi, Makanan, Minuman dan Perbekalan Kesehatan
 2. Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan dan Perizinan
 3. Seksi Manajemen Informasi Kesehatan
- e. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
1. Seksi Surveilans, Karantina Kesehatan dan Imunisasi
 2. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular
 3. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa
- f. Bidang Kesehatan Masyarakat
1. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi
 2. Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat
 3. Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olah Raga
- g. UPT
1. RSUD Bagas Waras
 2. Laboratorium Kesehatan
 3. Instalasi Kefarmasian
 4. Puskesmas (34 Puskesmas)
- h. Jabatan Fungsional

Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten secara detail dijelaskan dalam bagan di bawah ini :

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KLATEN
BERDASARKAN PERATURAN BUPATI KLATEN NOMOR 32 TAHUN 2018**



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten

Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan bidang kesehatan;
- b. pelaksanaan kebijakan bidang kesehatan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan;
- d. pelaksanaan administrasi Dinas;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

Dalam rangka mendorong tercapainya visi dan misi Kabupaten Klaten, Dinas Kesehatan menetapkan Visi Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yaitu “Mewujudkan Klaten Sehat dan Sejahtera”. Untuk mewujudkan Visi Dinas Kesehatan tersebut, ditetapkan misi Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten sebagai berikut :

- a. Sebagai katalisator dan motivator pembangunan Kabupaten Klaten yang berwawasan kesehatan;
- b. Mendorong kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat;
- c. Mempercepat terwujudnya sistem kesehatan daerah;
- d. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan masyarakat secara paripurna, didukung oleh sumber daya manusia yang professional, sarana prasarana memadai.

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan seluruh kuesioner yang diisi, semua memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis. Distribusi responden berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut :

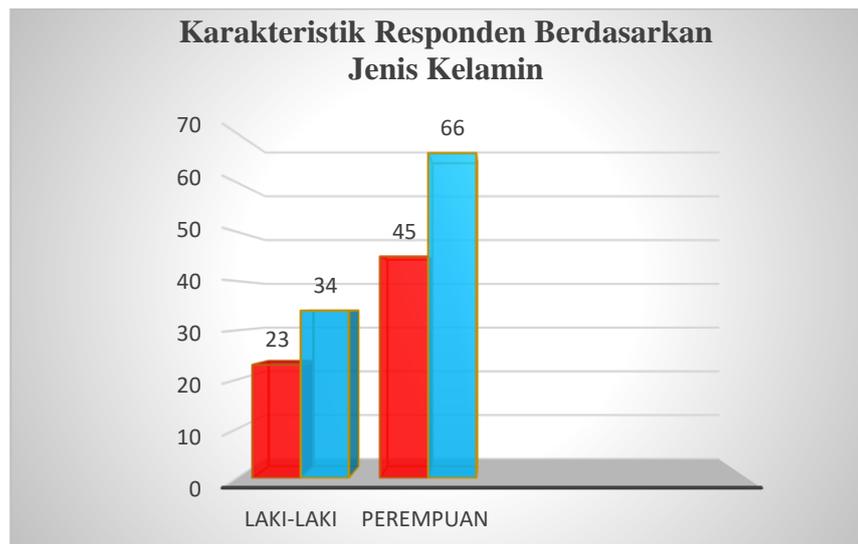
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	23	34
Perempuan	45	66
Jumlah	68	100

Sumber : Lampiran 7



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebesar 66% atau sebanyak 45 orang dan

berjenis kelamin laki-laki sebesar 43% atau sebanyak 23 orang. Perbandingan responden berdasar jenis kelamin ini sesuai dengan proporsi gender pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang berstatus PNS. Jumlah pegawai yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak karena tidak adanya syarat terkait jenis kelamin dalam penerimaan pegawai.

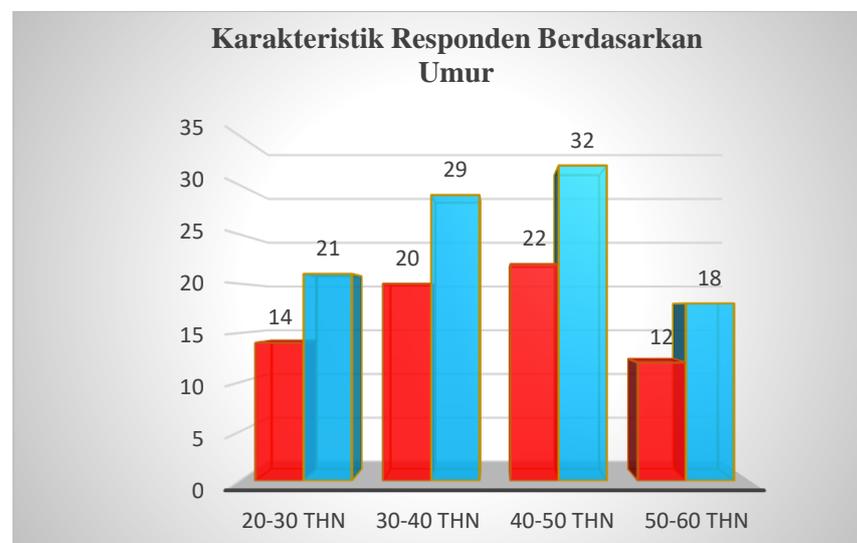
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	14	21
30-40 tahun	20	29
40-50 tahun	22	32
50-60 tahun	12	18
Jumlah	68	100

Sumber : Lampiran 7



Gambar 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel dan diagram diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan umur, paling sedikit responden berumur 50-60 tahun (18%) sebanyak 12 orang dan paling banyak responden berumur 40 – 50 tahun (32%) sebanyak 22 orang. Secara keseluruhan, jumlah responden berumur kurang dari 50 tahun sebanyak 56 orang. Banyaknya pegawai yang berusia kurang dari 50 tahun karena Dinas Kesehatan sebagai instansi pelaksana urusan wajib pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat memerlukan pegawai-pegawai yang masih produktif sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pemerintahan.

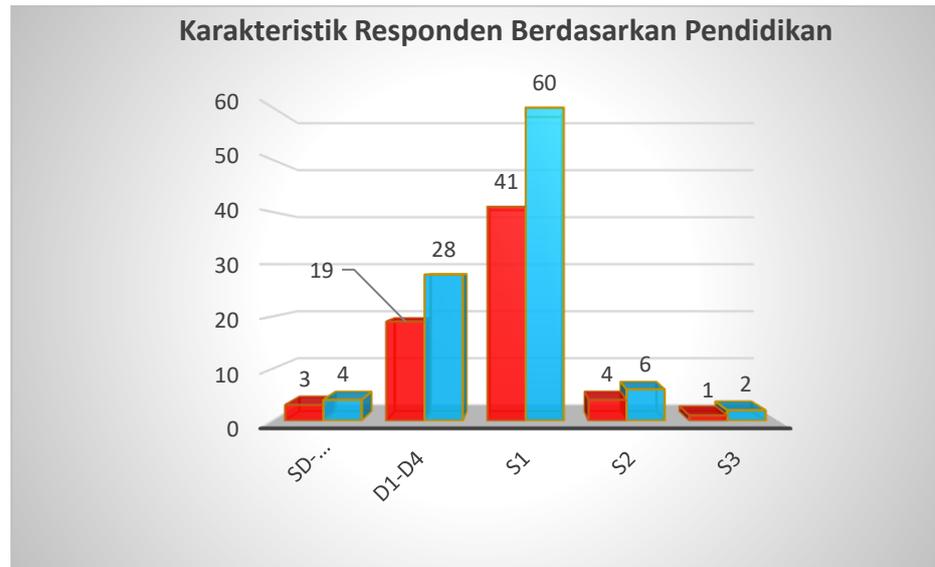
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD-SLTA/ sederajat	3	4
D1-D4	19	28
S1	41	60
S2	4	6
S3	1	2
Jumlah	68	100

Sumber : Lampiran 7



Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel dan diagram diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, responden yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan S1 (60%) yaitu 41 orang dan yang paling sedikit responden dengan pendidikan S3 (2%) sebanyak 1 orang. Banyaknya responden dengan pendidikan S1 karena pegawai yang dibutuhkan saat penerimaan PNS adalah kebanyakan formasi S1. Selain itu, beberapa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten menempuh pendidikan sarjana (S1) untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan yang lebih tinggi.

C. Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi statistik multikolinearitas dan heterokesdarisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *statistic Kolmogorov-Smirnov* dengan melakukan perbandingan tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha (α). Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

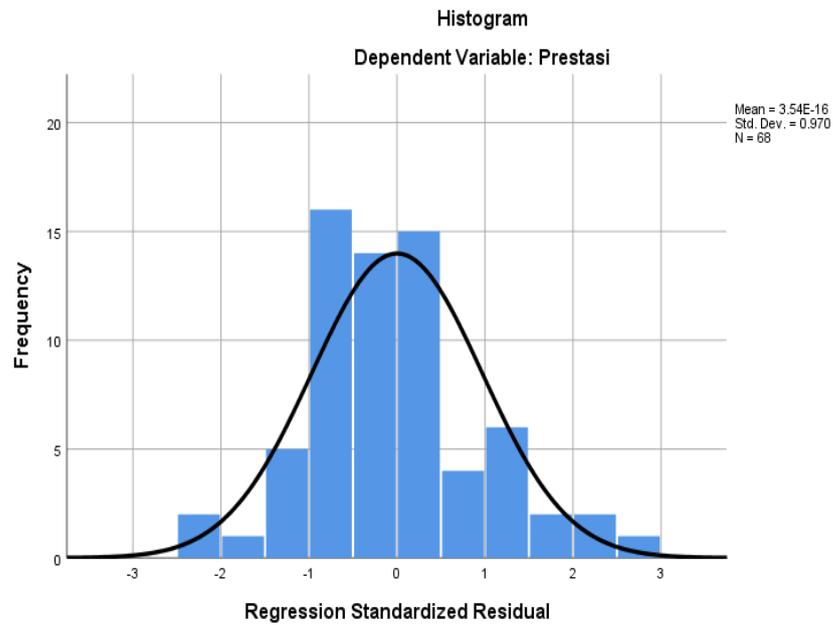
Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,096	0,195	Normal

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,195. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

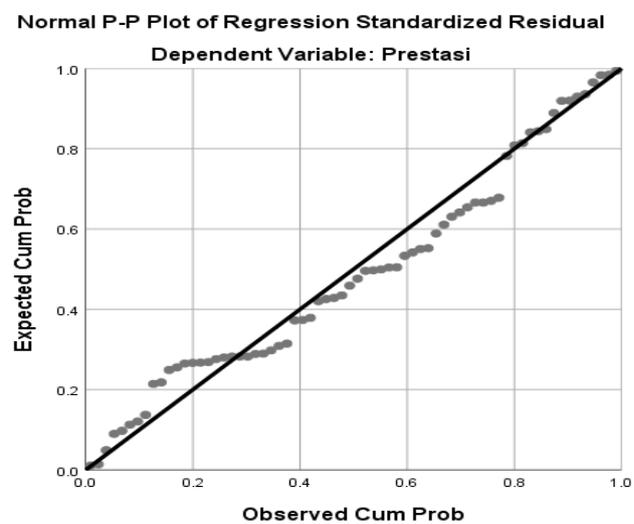
Selain dengan *Kolmogorov-Sminov*, uji normalitas bisa dilakukan dengan grafik histogram dan grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* seperti pada gambar berikut :



Sumber : Lampiran 8

Gambar 4.5
Grafik Histogram Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng.



Sumber : Lampiran 8

Gambar 4.6
Grafik Normal P-P Plot

Pada grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) $VIF (Variance Inflation Factor) > 10$ terjadi multikolinearitas atau toleransi $< 0,1$
- 2) $VIF (Variance Inflation Factor) < 10$ tidak terjadi multikolinearitas atau toleransi $> 0,1$

Hasil perhitungan uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV.5
Hasil Uji Multikolinearitas

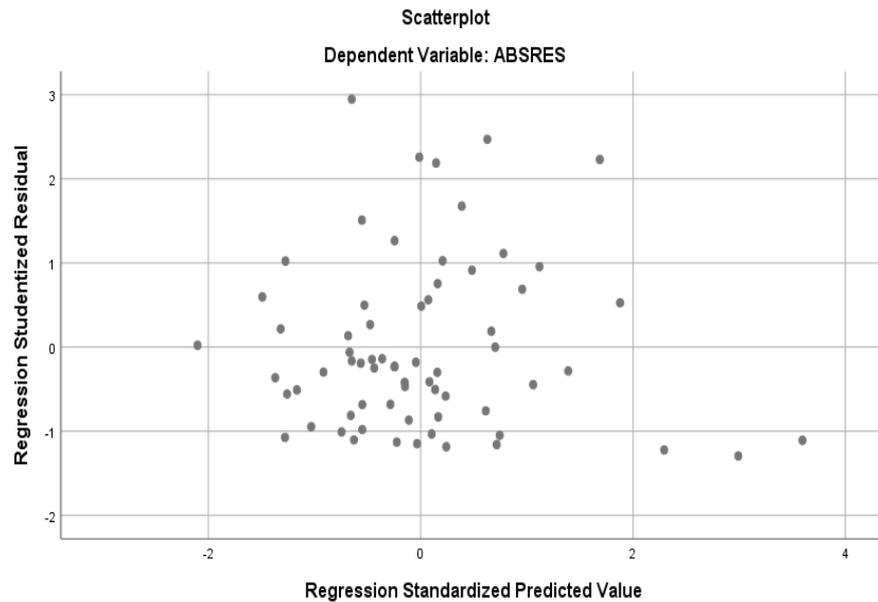
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen	0,577	1,733	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin	0,545	1,835	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan	0,519	1,926	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan	0,827	1,210	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel komitmen organisasi sebesar 0,577 dan nilai VIF 1,733, nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,545 dan nilai VIF 1,835, nilai tolerance variabel pelatihan kerja sebesar 0,519 dan nilai VIF 1,926, nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,827 dan nilai VIF 1,210. Berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut :



Gambar 4.7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bisa juga menggunakan uji Glejser yaitu jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2019 : 139). Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV.6
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,432	1,961		0,730	0,468
Komitmen	0,024	0,079	0,051	0,311	0,757
Disiplin	0,048	0,092	0,087	0,515	0,608
Pelatihan	-0,059	0,106	-0,096	-0,552	0,583
Lingkungan	-0,011	0,039	-0,039	-0,286	0,776

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah variabel komitmen organisasi bernilai 0,757, disiplin kerja bernilai 0,608, pelatihan kerja bernilai 0,583 dan lingkungan kerja bernilai 0,776. Empat variabel tersebut mempunyai nilai Sig lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

a. Model Regresi

Model Regresi digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil regresi terlihat pada tabel berikut :

Tabel IV.7
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	T	Sig.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,540	3,064		4.419	0,000
Komitmen	-0,078	0,123	-0,083	-0,636	0,527
Disiplin	0,741	0,144	0,688	5,136	0,000
Pelatihan	-0,029	0,166	-0,024	-0,177	0,860
Lingkungan	-0,021	0,060	-0,038	-0,349	0,728

Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah :

$$Y = 13,540 + (-0,078) X_1 + 0,741 X_2 + (-0,029) X_3 + (- 0,021) X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 13,540 menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) diibaratkan nol atau dianggap konstan maka prestasi kerja naik sebesar 13,540..

$b_1 = -0,078$. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar -0,078 yang berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan komitmen organisasi mengakibatkan prestasi kerja turun sebesar -0,078 karena nilainya negatif. Penurunan ini terjadi karena Dinas Kesehatan sebagai organisasi perangkat daerah pelaksana urusan kesehatan harus menangani pandemi Covid-19 secara langsung. Hal ini mengharuskan semua pegawai Dinas Kesehatan mempunyai komitmen yang kuat untuk bersama-sama melaksanakan kegiatan-kegiatan penanganan dan pencegahan Covid-19 walaupun ada yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi utamanya. Beratnya beban pekerjaan dalam penanganan pandemi Covid-19 dan resiko penularan yang cukup besar menyebabkan beberapa pegawai agak mengesampingkan

tugas, pokok, dan fungsi utama sesuai jabatannya masing-masing, sehingga prestasi kerjanya agak menurun.

$b_2 = 0,741$. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,741 yang berarti bahwa apabila komitmen organisasi (X_1), pelatihan kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) konstan, dengan adanya peningkatan disiplin kerja mengakibatkan prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,741.

$b_3 = -0,029$. Koefisien regresi pelatihan kerja (X_3) sebesar -0,029 yang berarti bahwa apabila komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan pelatihan kerja mengakibatkan prestasi kerja turun sebesar 0,029 karena nilainya negatif. Penurunan ini terjadi karena selama pandemi Covid-19, pelatihan-pelatihan secara *offline* ditiadakan dan diganti dengan pelatihan secara *online*. Hal ini menyebabkan pegawai kurang maksimal dalam mengikuti pelatihan, bahkan ada yang merasa terbebani dengan tanggung jawab atas pelatihan online yang diikutinya, sehingga hasilnya kurang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja.

$b_4 = -0,021$. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_4) sebesar -0,021 yang berarti apabila komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan lingkungan kerja (X_4) mengakibatkan prestasi kerja turun sebesar 0,021 karena nilainya negatif. Penurunan ini terjadi

karena selama pandemi Covid-19, Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten dijadikan posko penanganan dan pencegahan Covid-19 sehingga lingkungan kantor ditata sedemikian rupa untuk mencegah penularan Covid-19. Selain itu, ruangan-ruangan di kantor harus dibuka walaupun ada pendingin ruangan untuk menghindari penyebaran virus Covid-19. Jadi, walaupun lingkungan kantor ditata lebih baik untuk tujuan kesehatan, pegawai Dinas Kesehatan tetap merasa kurang nyaman dengan lingkungan kantor seperti suhu udara, kelembaban, suara bising, resiko penularan Covid-19, dll. Hal inilah yang menyebabkan prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan agak menurun.

b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019: 303). Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Kelayakan Model

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Regression</i>	9,778	2,518	0,000	Model Layak

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan tabel uji F di atas, pengujian kelayakan model dapat dilakukan sebagai berikut :

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$; Berarti ada pengaruh antara komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja

2) Menentukan F_{tabel} pada Tabel F

Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel F pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = \text{jumlah variabel penelitian} - 1$ dan $df_2 = \text{jumlah data penelitian} - \text{jumlah variabel bebas} - 1$. Pada penelitian ini, nilai $df_1 = 5-1 = 4$ dan $df_2 = 68 - 4 - 1 = 63$, maka nilai F_{tabel} untuk $df_1=4$ dan $df_2=63$ adalah sebesar 2,518.

3) Kriteria Pengujian

Jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4) Perhitungan nilai F_{hitung} dan signifikansi

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 9,778 dan nilai signifikansi 0,000.

5) Keputusan

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan bahwa nilai F_{hitung} (9,778) > F_{tabel} (2,518) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian dengan menggunakan uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial yaitu melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV.9
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Standar	Keterangan
Komitmen	-0,636	1,998	0,527	0,05	Ha ditolak
Disiplin	5,136	1,998	0,000	0,05	Ha diterima
Pelatihan	-0,177	1,998	0,860	0,05	Ha ditolak
Lingkungan	-0,349	1,998	0,728	0,05	Ha ditolak

Sumber : Lampiran 13

Dalam analisis data ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel t. Untuk derajat kebebasan $(df) = 68 - 4 - 1 = 63$ dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998. Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel komitmen organisasi, diperoleh t_{hitung} sebesar -0,636 dan tingkat signifikansi 0,527. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,636 < 1,998) dan $sig (0,527) > 0,05$, maka hipotesis pertama ditolak. Hal tersebut berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah tidak terbukti.

2) Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel disiplin kerja, diperoleh t_{hitung} sebesar 5,136 dan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,136 > 1,998) dan $sig (0,000) < 0,05$, maka hipotesis kedua diterima. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah terbukti.

3) Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel pelatihan kerja, diperoleh t_{hitung} sebesar -0,177 dan tingkat signifikansi 0,860. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,177 < 1,998) dan $sig (0,860) > 0,05$, maka hipotesis ketiga ditolak. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan kerja

tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah tidak terbukti.

4) Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh t_{hitung} sebesar -0,349 dan tingkat signifikansi 0,728. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,349 < 1,998$) dan sig ($0,728$) $> 0,05$, maka hipotesis keempat ditolak. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Hal ini berarti hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah tidak terbukti.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 97). Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan

variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan prestasi kerja. Hasil Uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,619	0,383	0,344	1,906

Sumber : Lampiran 14

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,344. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap prestasi kerja sebesar 34,4% sedangkan sisanya sebesar 65,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Berdasarkan pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen (komitmen organisasi,

disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja pegawai).

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian seperti tersaji pada tabel IV.9 diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat mendorong Dinas Kesehatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tamami dan Mulia (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan penelitian Syukriadi *et al.* (2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan diklat berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan yang secara langsung melaksanakan kegiatan penanganan dan pencegahan Covid-19 yang sudah berlangsung lebih dari 1 tahun. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap responden dan hasil penelitian. Sejak Covid-19 ditetapkan sebagai KLB (Kejadian Luar Biasa) di Kabupaten Klaten, semua pegawai Dinas Kesehatan harus mempunyai komitmen yang kuat untuk bersama-sama melaksanakan kegiatan-kegiatan penanganan dan pencegahan Covid-19 walaupun ada yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi utamanya. Beratnya beban pekerjaan dalam penanganan pandemi Covid-19 dan resiko penularan yang

cukup besar menyebabkan beberapa pegawai agak mengesampingkan tugas, pokok, dan fungsi utama sesuai jabatannya masing-masing, sehingga peningkatan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin kuat komitmen organisasi, belum tentu bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian seperti tersaji pada tabel IV.9 menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin dapat mendorong Dinas Kesehatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten selalu menerapkan disiplin terhadap pegawainya seperti dalam hal jam kerja, aturan berpakaian, kehadiran, dan aturan-aturan lainnya.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian seperti tersaji pada tabel IV.9 menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak dapat mendorong Dinas Kesehatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syukriadi *et al.* (2019) yang hasilnya menunjukkan bahwa diklat berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di masa pandemi Covid-19 dimana pelatihan-pelatihan secara *offline* ditiadakan dan diganti dengan pelatihan secara *online*. Hal ini menyebabkan pegawai kurang maksimal dalam mengikuti pelatihan, bahkan ada yang merasa terbebani dengan tanggung jawab atas pelatihan online yang diikutinya, sehingga hasilnya kurang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian seperti tersaji pada tabel IV.9 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bagus tidak dapat mendorong Dinas Kesehatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2017) yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Lingkungan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karena penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan dan di masa pandemi Covid-19. Selama pandemi Covid-19, Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten dijadikan posko penanganan dan pencegahan Covid-19 sehingga lingkungan kantor ditata sedemikian rupa untuk mencegah penularan Covid-19. Selain itu, ruangan-ruangan di kantor harus dibuka walaupun ada pendingin ruangan untuk menghindari penyebaran virus Covid-19. Jadi, walaupun lingkungan kantor ditata lebih baik untuk tujuan kesehatan, pegawai Dinas Kesehatan tetap

merasa kurang nyaman dengan lingkungan kantor seperti suhu udara, kelembaban, suara bising, resiko penularan Covid-19, dll. Hal inilah yang menyebabkan prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan agak menurun.

E. Keterbatasan

1. Penelitian ini menggunakan populasi semua pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
2. Hasil dari *adjusted R square* pada prestasi kerja pegawai sebanyak 34,4% dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, disiplin, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 68 pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
3. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Disiplin mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. Pegawai dengan disiplin yang tinggi tentunya

mempunyai prestasi kerja yang baik. Hal ini menjadi petunjuk bagi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten untuk meningkatkan disiplin terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditentukan. Apabila semua pegawai mampu menerapkan kedisiplinan, maka akan memudahkan dalam peningkatan prestasi kerja.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian digunakan sebagai bahan masukan bagi Dinas Kesehatan dan semua pegawai-pegawainya untuk selalu meningkatkan disiplin seperti ketaatan dalam mematuhi peraturan yang sudah ditentukan, mengerjakan pekerjaan kantor sesuai SOP (*Standar Operating Procedure*), disiplin dalam hal jam kerja, dan adanya penerapan sanksi bagi yang tidak mematuhi aturan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 65,6% di luar variabel penelitian ini seperti kemampuan kerja, kompensasi, motivasi, dan lain-lain.

2. Secara praktis

- a. Diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja yang ada walaupun di masa pandemic Covid-19, variabel komitmen organisasi, pelatihan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Tingginya disiplin kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten membuat prestasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- b. Sebaiknya Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten semakin meningkatkan disiplin agar karyawan merasa puas dan semakin semangat dalam bekerja. Adanya motivasi membuat karyawan lebih cekatan dalam bekerja, merasa senang menjalani pekerjaannya dan pekerjaan yang ada semakin cepat mencapai target
- c. Bagi peneliti yang lain variabel prestasi kerja pegawai juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di perusahaan, perbankan, pabrik dan lain lain

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Ekhsan, T.M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol.4 No.1.
- Badriyanto, Y., & Ekhsan, M. 2019. *The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Journal of Research in Business, Economics, and Education*, Vol.1 No.1.
- Damayanti, L. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Jaya Negara*, Vol.11 No.1.
- Edy, S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Esthi, B. R., & Savhira, I. 2019. *The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa.. Journal of Research in Business, Economics, and Education*, Vol.1 No.2.
- Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Ichsan, N., R. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, Vol. 2 No. 01.
- Istiatin & Sudarwati, 2021. Pengantar Metodologi Penelitian. Surakarta
- Mangkunegara, A., P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, A. S. 2014. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Parashakti, D., R., & Ekhsan, M. 2020. *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. Journal of Research in Business, Economics, and Education*, Vol.2 No.3.

- Pawenang, S., & Eni, K. 2011. Pengantar Ekonometrika, Idea Press Yogyakarta.
- Razak, A., Sarpan, S., dan Ramlan, R. 2019. *Effect Of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makasar. International Review of Management and Marketing, Vol. 8 No. 6.*
- Saputra, R., Akos, M., & Asmawaty, C. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, Vol. 2 No.2.*
- Sari, M.P., Ekowati, S., & Fintahiasari, M. 2020. Pengaruh Sikap dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu. *Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains, Vol. 1 No. 2.*
- Sinaga, M., T. 2020. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Yayasan Perguruan DR. Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Ilmiah Smart, Vol. 4 No.2.*
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta
- Syukriadi, Rasyid, P., & Aziz, M. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Diklat terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Journal Of Management Volume, Vol. 2 No.1.*
- Syatoto, I. 2020. *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Pondokaren Branch. Pinisi Discretion Review, Vol. 1 No. 2.*
- Tamami, S., & Mulia, H. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. *Journal Equilibria, Vol. 5 No.01.*
- Tanjung, H. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15 No.01.*
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. 2019. Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu, Vol. 8 No.2.*

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Matrik Jurnal

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Temuan
1.	Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Saputra Riky, Akos Misransyah, Asmawaty Cici, 2017	Populasi : Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Sampel : 48 orang. Penelitian ini menggunakan Kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis data: <i>path analysis assisted with software SmartPLS 30.</i>	Kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Tanjung Hasrudy. 2017	Populasi : Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan sejumlah 94 orang. Sampel : 94 orang. Penelitian ini menggunakan Kuesioner. Teknik analisis data: Analisis Regresi Linier Berganda.	Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.
3.	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. Tamami Sastra, Mulia Hari. 2018	Populasi : Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam sejumlah 50 orang. Sampel : 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data : analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 21.	Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam
4.	Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja	Populasi : Karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III	Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja berpengaruh

	Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. Wulandari Alviana, Hamzah Ramdhani. 2019	Persero Surabaya sejumlah 76 orang. Sampel : 76 orang. Penelitian ini menggunakan metode wawancara langsung dan kuesioner. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda dan analisis jalur.	signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya
5.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Diklat terhadap Prestasi Kerja melalui motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Syukriadi, Pananrangi Rasyid, Aziz Mansur, 2019	Populasi : Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Sampel : 34 orang Penelitian ini menggunakan metode wawancara langsung dan kuesioner. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda dan analisis jalur.	Komitmen Organisasi dan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.
6.	Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang. Damayanti, Lina. 2019	Populasi : Pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang sejumlah 43 orang. Sampel : 43 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berupa kuesioner. Teknik analisis data : Analisis regresi linier berganda	Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Malang.
7.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Arif Muhammad, Maulana Taufik, Lesmana Taufik Muhammad. 2020	Populasi : Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sejumlah 197 orang. Sampel : 66 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berupa dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data : Analisis regresi linier berganda	Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan

8.	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Sinaga Melinda Triana. 2020	Populasi : Karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan sejumlah 76 orang. Sampel : 76 orang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner. Teknik analisis data: Analisis deskriptif.	Disiplin Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan
9.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. Ichsan Nurul Reza, 2020.	Populasi : Seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan sejumlah 39 orang. Sampel : 39 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data: Metode analisis regresi sederhana	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan
10.	Pengaruh Sikap dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu. Sari Mayang Putri, Ekowati Sri, Fintahiasari Meilaty. 2020.	Populasi : Seluruh karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu sejumlah 90 orang. Sampel : 90 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data: Metode analisis regresi berganda	Sikap dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu
11.	<i>Effect Of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makasar.</i> Razak Abdul, Sarpan Sarpan, Ramlan Ramlan. 2018	<i>Population : employees in PT. ABC Makasar. Sample : 50 respondent. Sampling Technique is census method. Analysis of Data: Multiple linear regression test</i>	<i>Leadership Style, Motivation and Work Discipline has a significant effect on Employee Performance in PT. ABC Makasar.</i>
12.	<i>The Effect Of Work Environment And Motivation On</i>	<i>Population : employees in PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Sample : 60</i>	<i>Work environment and motivation variables has a</i>

	<i>Employee Performance Of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Badrianto Yuan, Ekhsan Muhammad. 2019</i>	<i>respondent. Collecting data by distributing questionnaires and by using a quantitative descriptive approach. Analysis of Data: Multiple linear regression test</i>	<i>significant effect on the performance of employees at PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang.</i>
13.	<i>The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa. Esthi Bimanti Rianasari, Savhira Inggritz. 2019</i>	<i>Population : employees of PT. Lestarindo Perkasa. Sample : 75 respondent. data collection : observation, questionnaire distribution and study of literature Analysis of Data: multiple linear analysis and hypothesis testing</i>	<i>The Influence Of Work Training, Competence And Discipline has positive and significant effect Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa</i>
14.	<i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. Parashakti Dhyani Ryani, Ekhsan Muhammad. 2020</i>	<i>Population : 92 employees in PT Samsung Elektronik Indonesia. Sample : 92 employees. Collecting data by distributing questionnaires. Analysis of Data: Multiple linear regression</i>	<i>The discipline and motivation variables has positive and significant effect on the performance of the employees of PT Samsung Elektronik Indonesia.</i>
15.	<i>The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Pondokaren Branch. Syatoto Iman. 2020</i>	<i>Population : employees of PT. Pos Indonesia Pondok Aren Branch. Sample : 60 respondent. Collecting data by distributing questionnaires. Analysis of Data: Multiple linear regression analysis.</i>	<i>Work Discipline and Motivation has positive and significant effect on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Pondokaren Branch</i>

LAMPIRAN 2

KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden yang terhormat,

Saya Nur Bandiyah, mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka pengumpulan data penelitian yang berjudul “Prestasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja”. Jawaban dari kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan untuk pihak luar.

Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Perempuan

Umur : 20 - 30 tahun

30 - 40 tahun

40 - 50 tahun

50 - 60 tahun

Pendidikan : SD – SLTA/ sederajat

D1 – D4

S1

S2

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (\surd) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/i.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

PRESTASI KERJA PEGAWAI						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan kantor dengan teliti, rapi, dan tuntas.					
2.	Saya mengetahui dan memahami tugas/kewajiban saya di kantor.					
3.	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang kadang muncul dalam pekerjaan.					
4.	Saya menerima dan memahami instruksi pekerjaan dengan cepat					
5.	Saya menjaga sikap di dalam maupun di luar lingkungan kantor					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai target waktu yang ditentukan					

KOMITMEN ORGANISASI						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.a	Saya berkeinginan memberikan kontribusi bagi Dinas Kesehatan					
1.b	Saya merasa nyaman bekerja di Dinas Kesehatan					
2.a	Saya berharap tetap bekerja di Dinas Kesehatan					
2.b	Saya merasa khawatir apabila keluar dari Dinas Kesehatan ini.					
3.a	Saya bangga menjadi bagian dari keluarga besar Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten					
3.b	Saya merasa Dinas Kesehatan telah banyak berjasa bagi hidup saya					

DISIPLIN KERJA						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan					
2	Saya mengerjakan tugas kantor sesuai SOP (<i>Standar Operational Procedure</i>) yang sudah ditetapkan					
3	Saya siap menerima sanksi kepegawaian apabila melanggar peraturan.					
4	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai waktu yang sudah ditentukan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan kantor tepat waktu.					

PELATIHAN KERJA						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pelatihan yang saya ikuti memiliki tujuan dan sasaran yang jelas dan bermanfaat.					
2	Pelatih menguasai dan menyampaikan materi dengan baik					
3	Materi pelatihan sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan saya					
4	Metode pelatihan yang saya ikuti bersifat dua arah antara instruktur dan peserta					
5	Peserta mengikuti pelatihan dengan aktif dan sungguh-sungguh					

LINGKUNGAN KERJA						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan/cahaya di ruang kerja (sinar matahari dan listrik) telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan saat bekerja.					
3.	Kelembaban di ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja saya					
4.	Sirkulasi udara di ruang kerja sangat bagus					
5.	Tempat kerja saya tenang dan bebas dari suara bising					
6.	Tempat kerja saya bebas dari suara getaran mekanis (mesin/kendaraan)					
7.	Tempat kerja saya bebas dari bau tidak sedap					
8.	Warna dinding ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saat bekerja					
9.	Dekorasi ruangan cukup menarik sehingga saya merasa betah berada di ruang kerja					
10.	Saya mendengarkan musik untuk menciptakan situasi yang mendukung semangat kerja					

LAMPIRAN 3

DATA SCORING 20 RESPONDEN UNTUK UJI INSTRUMEN

No	Prestasi Kerja						Tot al	Komitmen						Tot al	Disiplin					Tot al	Pelatihan					Tot al	Lingkungan										Tot al
	1	2	3	4	5	6		1 a	1 b	2 a	2 b	3 a	3 b		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	
1	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	3	5	4	26	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	44
2	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
5	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	3	4	5	24	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
6	5	4	5	4	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
7	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
8	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	3	5	5	26	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	39
9	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
10	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	3	5	5	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
11	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
14	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	4	5	4	27	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	39
15	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	3	5	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	5	20	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
18	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	5	3	24	4	5	5	2	5	5	26	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	5	21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	30
20	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

LAMPIRAN 4

DATA SCORING 68 RESPONDEN UNTUK UJI ASUMSI KLASIK DAN UJI HIPOTESIS

No	Prestasi Kerja						Tot al	Komitmen						Tot al	Disiplin					Tot al	Pelatihan					Tot al	Lingkungan										Tot al
	1	2	3	4	5	6		1 a	1 b	2 a	2 b	3 a	3 b		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	
1	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	3	5	4	26	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	44
2	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
5	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	3	4	5	24	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
6	5	4	5	4	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
7	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
8	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	3	5	5	26	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	39
9	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
10	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	3	5	5	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
11	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
14	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	4	5	4	27	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	39
15	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	3	5	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	5	20	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
18	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	5	3	24	4	5	5	2	5	5	26	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	5	21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	30
20	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	4	5	4	28	5	4	3	1	3	5	21	5	5	5	5	4	24	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
22	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	35
23	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	2	4	4	23	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	36
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
26	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39

27	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	3	5	4	25	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	2	4	4	4	3	5	36	
28	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	4	26	5	5	3	4	5	22	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41	
29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	1	4	4	5	4	4	4	4	39	
30	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	5	24	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	36	
31	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	
32	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34	
33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	
34	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
36	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	2	5	5	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	31	
37	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37	
38	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	4	4	26	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34	
39	4	4	4	4	5	4	25	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
40	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
41	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	1	4	3	20	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	32	
42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	1	5	4	24	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	5	5	4	4	1	40	
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
44	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	4	4	24	3	4	5	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36	
45	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	3	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	44	
46	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	
48	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
49	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	
50	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	
51	5	4	4	5	4	4	26	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	
52	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46	
53	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	39	
54	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
55	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	
56	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
57	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	3	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
59	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	
60	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	

61	4	4	5	4	5	4	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
62	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	43
63	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	38
64	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	3	19	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	38
65	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	5	27	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
66	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
67	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	42
68	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38

LAMPIRAN 5
HASIL UJI VALIDITAS

1. UJI VALIDITAS PRESTASI KERJA

Correlations

		Pres_1	Pres_2	Pres_3	Pres_4	Pres_5	Pres_6	Tot_Pres
Pres_1	Pearson Correlation	1	.101	.592**	.208	.101	.307	.573**
	Sig. (2-tailed)		.673	.006	.380	.673	.188	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20
Pres_2	Pearson Correlation	.101	1	.436	.459*	.400	.539*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.673		.054	.042	.081	.014	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Pres_3	Pearson Correlation	.592**	.436	1	.350	.218	.431	.747**
	Sig. (2-tailed)	.006	.054		.130	.355	.058	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Pres_4	Pearson Correlation	.208	.459*	.350	1	.229	.494*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.380	.042	.130		.331	.027	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
Pres_5	Pearson Correlation	.101	.400	.218	.229	1	.180	.533*
	Sig. (2-tailed)	.673	.081	.355	.331		.449	.016
	N	20	20	20	20	20	20	20
Pres_6	Pearson Correlation	.307	.539*	.431	.494*	.180	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.188	.014	.058	.027	.449		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Tot_Pres	Pearson Correlation	.573**	.735**	.747**	.669**	.533*	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.001	.016	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

2. UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

Correlations

		Kom_1	Kom_2	Kom_3	Kom_4	Kom_5	Kom_6	Tot_Kom
Kom_1	Pearson Correlation	1	.126	-.126	.107	.724**	.431	.547*
	Sig. (2-tailed)		.597	.597	.652	.000	.058	.013
	N	20	20	20	20	20	20	20
Kom_2	Pearson Correlation	.126	1	.733**	.142	.406	.104	.565**
	Sig. (2-tailed)	.597		.000	.550	.076	.664	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20
Kom_3	Pearson Correlation	-.126	.733**	1	.426	.406	.311	.675**
	Sig. (2-tailed)	.597	.000		.061	.076	.182	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
Kom_4	Pearson Correlation	.107	.142	.426	1	.272	.199	.646**
	Sig. (2-tailed)	.652	.550	.061		.246	.400	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
Kom_5	Pearson Correlation	.724**	.406	.406	.272	1	.596**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.076	.246		.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Kom_6	Pearson Correlation	.431	.104	.311	.199	.596**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.058	.664	.182	.400	.006		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
Tot_Kom	Pearson Correlation	.547*	.565**	.675**	.646**	.828**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.009	.001	.002	.000	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

3. UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA

		Correlations					
		Dis_1	Dis_2	Dis_3	Dis_4	Dis_5	Tot_Dis
Dis_1	Pearson Correlation	1	.811**	.724**	.328	.553*	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.158	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Dis_2	Pearson Correlation	.811**	1	.663**	.635**	.681**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Dis_3	Pearson Correlation	.724**	.663**	1	.712**	.764**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Dis_4	Pearson Correlation	.328	.635**	.712**	1	.699**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.158	.003	.000		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Dis_5	Pearson Correlation	.553*	.681**	.764**	.699**	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.000	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Tot_Dis	Pearson Correlation	.802**	.894**	.906**	.800**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

4. UJI VALIDITAS PELATIHAN KERJA

		Correlations					
		Pel_1	Pel_2	Pel_3	Pel_4	Pel_5	Tot_Pel
Pel_1	Pearson Correlation	1	.707**	.678**	.599**	.190	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.005	.421	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Pel_2	Pearson Correlation	.707**	1	.858**	.545*	.377	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.101	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Pel_3	Pearson Correlation	.678**	.858**	1	.650**	.367	.885**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.002	.112	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Pel_4	Pearson Correlation	.599**	.545*	.650**	1	.635**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.005	.013	.002		.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Pel_5	Pearson Correlation	.190	.377	.367	.635**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.421	.101	.112	.003		.002
	N	20	20	20	20	20	20
Tot_Pel	Pearson Correlation	.780**	.860**	.885**	.853**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

5. UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		Ling_1	Ling_2	Ling_3	Ling_4	Ling_5	Ling_6	Ling_7	Ling_8	Ling_9	Ling_10	Tot_Ling
Ling_1	Pearson Correlation	1	.506*	.771**	.467*	.359	.359	.722**	.698**	.325	.527*	.812**
	Sig. (2-tailed)		.023	.000	.038	.120	.120	.000	.001	.162	.017	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ling_2	Pearson Correlation	.506*	1	.363	.636**	.633**	.380	.620**	.363	.494*	.121	.728**
	Sig. (2-tailed)	.023		.116	.003	.003	.099	.004	.116	.027	.612	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ling_3	Pearson Correlation	.771**	.363	1	.330	.404	.527*	.540*	.579**	.131	.298	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.116		.155	.077	.017	.014	.007	.581	.202	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ling_4	Pearson Correlation	.467*	.636**	.330	1	.467*	.145	.552*	.438	.047	.330	.607**
	Sig. (2-tailed)	.038	.003	.155		.038	.542	.012	.053	.844	.155	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ling_5	Pearson Correlation	.359	.633**	.404	.467*	1	.744**	.722**	.514*	.450*	.159	.774**
	Sig. (2-tailed)	.120	.003	.077	.038		.000	.000	.020	.046	.503	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ling_6	Pearson Correlation	.359	.380	.527*	.145	.744**	1	.565**	.331	.325	.037	.638**
	Sig. (2-tailed)	.120	.099	.017	.542	.000		.009	.155	.162	.878	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ling_7	Pearson Correlation	.722**	.620**	.540*	.552*	.722**	.565**	1	.810**	.490*	.540*	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.014	.012	.000	.009		.000	.028	.014	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ling_8	Pearson Correlation	.698**	.363	.579**	.438	.514*	.331	.810**	1	.287	.579**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.001	.116	.007	.053	.020	.155	.000		.220	.007	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ling_9	Pearson Correlation	.325	.494*	.131	.047	.450*	.325	.490*	.287	1	.251	.554*
	Sig. (2-tailed)	.162	.027	.581	.844	.046	.162	.028	.220		.286	.011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ling_10	Pearson Correlation	.527*	.121	.298	.330	.159	.037	.540*	.579**	.251	1	.540*
	Sig. (2-tailed)	.017	.612	.202	.155	.503	.878	.014	.007	.286		.014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Tot_Ling	Pearson Correlation	.812**	.728**	.707**	.607**	.774**	.638**	.921**	.775**	.554*	.540*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.002	.000	.000	.011	.014	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

LAMPIRAN 6
UJI RELIABILITAS

1. UJI RELIABILITAS PRESTASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

2. UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	6

3. UJI RELIABILITAS DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

4. UJI RELIABILITAS PELATIHAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

5. UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

LAMPIRAN 7

DESKRIPSI RESPONDEN

1. Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	23	33,82352941
Perempuan	45	66,17647059
Jumlah	68	100

2. Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	14	20,58823529
30-40 tahun	20	29,41176471
40-50 tahun	22	32,35294118
50-60 tahun	12	17,64705882
Jumlah	68	100

3. Berdasarkan Pendidikan

Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase (%)
SD-SLTA/sederajat	3	4,411764706
D1-D4	19	27,94117647
S1	41	60,29411765
S2	4	5,882352941
S3	1	1,470588235
Jumlah	68	100

LAMPIRAN 8

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

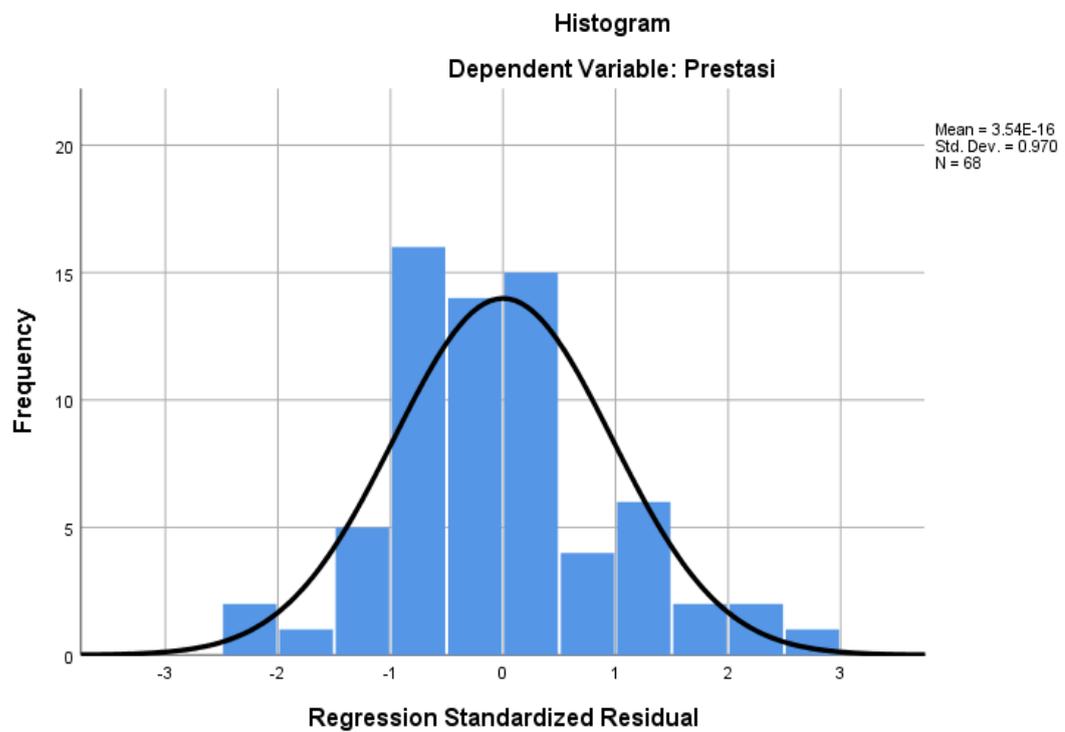
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84847404
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.095
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

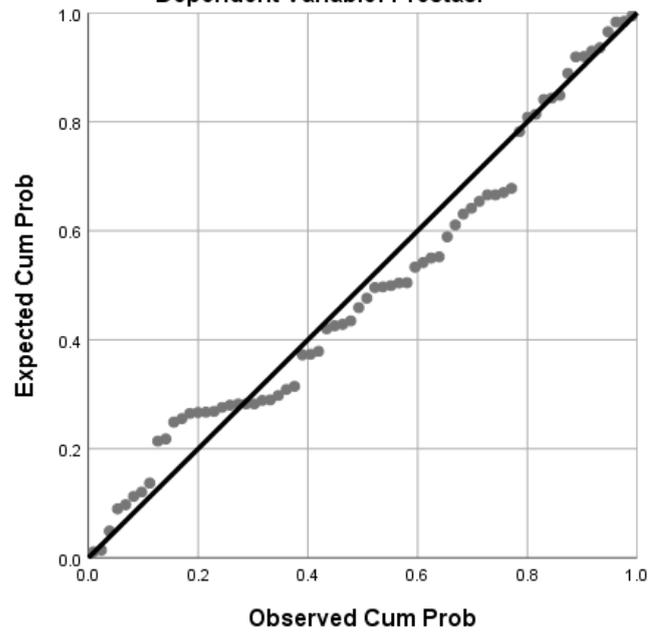
c. Lilliefors Significance Correction.

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi



LAMPIRAN 9

UJI MULTIKOLINEARITAS

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.540	3.064		4.419	.000		
	Komitmen	-.078	.123	-.083	-.636	.527	.577	1.733
	Disiplin	.741	.144	.688	5.136	.000	.545	1.835
	Pelatihan	-.029	.166	-.024	-.177	.860	.519	1.926
	Lingkungan	-.021	.060	-.038	-.349	.728	.827	1.210

a. Dependent Variable: Prestasi

LAMPIRAN 10

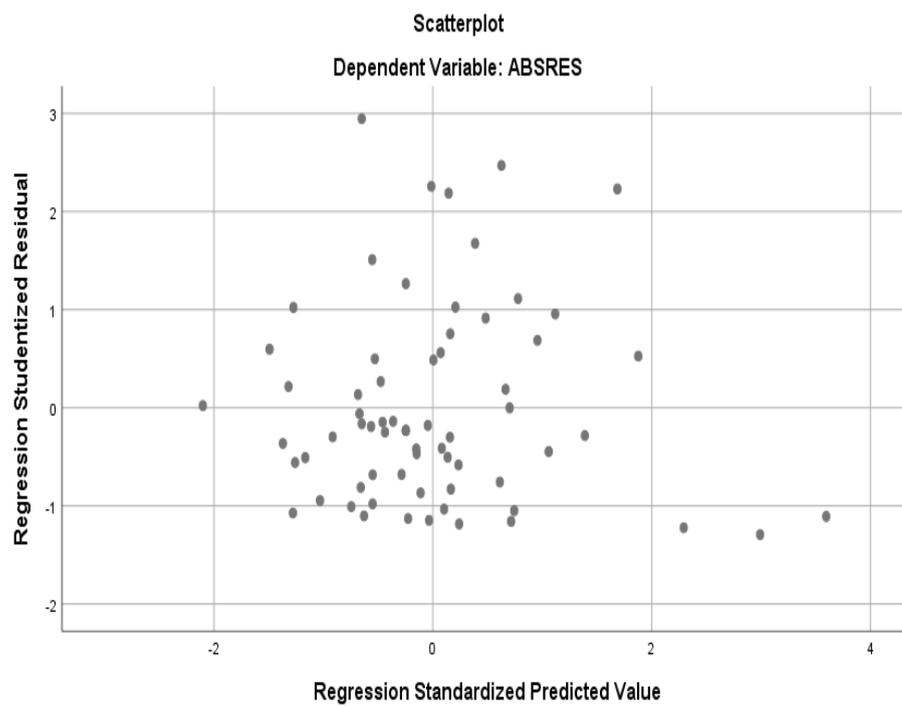
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.432	1.961		.730	.468
	Komitmen	.024	.079	.051	.311	.757
	Disiplin	.048	.092	.087	.515	.608
	Pelatihan	-.059	.106	-.096	-.552	.583
	Lingkungan	-.011	.039	-.039	-.286	.776

a. Dependent Variable: ABSRES

Charts



LAMPIRAN 11
ANALISA REGRESI LINIER BERGANDA
(MODEL REGRESI)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.540	3.064		4.419	.000
	Komitmen	-.078	.123	-.083	-.636	.527
	Disiplin	.741	.144	.688	5.136	.000
	Pelatihan	-.029	.166	-.024	-.177	.860
	Lingkungan	-.021	.060	-.038	-.349	.728

a. Dependent Variable: Prestasi

LAMPIRAN 12

UJI KELAYAKAN MODEL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.129	4	35.532	9.778	.000 ^b
	Residual	228.929	63	3.634		
	Total	371.059	67			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komitmen, Disiplin, Pelatihan

LAMPIRAN 13

UJI HIPOTESIS (UJI t)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.540	3.064		4.419	.000
	Komitmen	-.078	.123	-.083	-.636	.527
	Disiplin	.741	.144	.688	5.136	.000
	Pelatihan	-.029	.166	-.024	-.177	.860
	Lingkungan	-.021	.060	-.038	-.349	.728

a. Dependent Variable: Prestasi

LAMPIRAN 14

KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.344	1.906

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komitmen, Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi

LAMPIRAN 15

Tabel r, Tabel F dan Tabel t

1. Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

2. Tabel F

Table of F-statistics P=0.05

df2 \ df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	df1 / df2
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.69	8.68	8.67	3
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.84	5.83	5.82	4
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.60	4.59	4.58	5
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.92	3.91	3.90	6
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.49	3.48	3.47	7
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.20	3.19	3.17	8
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.99	2.97	2.96	9
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.83	2.81	2.80	10
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.70	2.69	2.67	11
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.60	2.58	2.57	12
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.51	2.50	2.48	13
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.44	2.43	2.41	14
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.38	2.37	2.35	15
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.33	2.32	2.30	16
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	17
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.25	2.23	2.22	18
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.21	2.20	2.18	19
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.23	2.20	2.18	2.17	2.15	20
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.13	2.11	2.10	22
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.09	2.07	2.05	24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.05	2.03	2.02	26
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	28
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.99	1.98	1.96	30
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.08	2.04	2.01	1.99	1.96	1.94	1.92	1.91	35
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.90	1.89	1.87	40
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.87	1.86	1.84	45
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.85	1.83	1.81	50
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.82	1.80	1.78	60
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	70
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	80
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	100
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	200
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.62	500
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1000
>1000	1.04	3.00	2.61	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	>1000
df2 / df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	df1 / df2

3. TABEL t

Df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	6.314	12.706	31.821	63.657
2	2.920	4.303	6.965	9.925
3	2.353	3.182	4.541	5.841
4	2.132	2.776	3.747	4.604
5	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.706	2.056	2.479	2.779

27	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.673	2.004	2.396	2.668

56	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.670	2.000	2.389	2.659
62	1.670	1.999	2.388	2.657
63	1.669	1.998	2.387	2.656
64	1.669	1.998	2.386	2.655
65	1.669	1.997	2.385	2.654
66	1.668	1.997	2.384	2.652
67	1.668	1.996	2.383	2.651
68	1.668	1.995	2.382	2.650
69	1.667	1.995	2.382	2.649
70	1.667	1.994	2.381	2.648