

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN TERHADAP KINERJA DOSEN
(Suatu Kasus pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
(FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung)**

Oleh

**WAWAN GUNAWAN
NPM : 4122.5.12.21.0218**

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
B A N D U N G
2014**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN TERHADAP KINERJA DOSEN
(Suatu Kasus pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
(FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung)**

Oleh

**WAWAN GUNAWAN
NPM : 4122.5.12.21.0218**

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti

Bandung, -----

Disetujui dan disahkan Komisi pembimbing

**Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM
Pembimbing I**

**Dr. H. Dodi Sukmayana, SE., MM
Pembimbing II**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Karya tulis (Tesis) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (magister), baik di Universitas Winaya Mukti maupun di perguruan tinggi lainnya. Karya tulis adalah murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.

Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan merupakan jiplakan, ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, Nopember 2014

Yang membuat pernyataan

Wawan Gunawan
NPM : 4122.5.12.21.0218

ABSTRAK

Wawan Gunawan, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen (Suatu Kasus pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung), Tesis Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Program Studi Magister Manajemen. Dibawah Bimbingan Nandan Limakrisna dan Dodi Sukmayana.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja, komitmen organisasi dan kinerja serta pengaruh Lingkungan Kerja dan komitmen organisasi, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Metode yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan eksplanatori. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, dengan populasi sebanyak 48 orang, serta metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada umumnya mendukung terhadap proses belajar mengajar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki komitmen yang tinggi, Kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki kinerja yang cukup tinggi. Lingkungan Kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Namun secara parsial Lingkungan Kerja dominan mempengaruhi kinerja dosen daripada komitmen organisasi

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen organisasi, , Kinerja

ABSTRACT

Wawan Gunawan, 2014. The Effect of Work Environment and Commitment on Lecturer Performance (A Case in the Faculty of Social and Political Sciences (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung), Thesis of the Postgraduate Program at the University of Winaya Mukti Master of Management Study Program. Under the Guidance of Nandan Limakrisna and Dodi Sukmayana.

The purpose of this study was to find out and analyze the Work Environment, organizational commitment and performance and the influence of the Work Environment and organizational commitment, both partially and simultaneously on the performance of the Faculty of Social and Political Sciences (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

The method used is descriptive and explanatory survey method. The unit of analysis in this study is the Faculty of Social and Political Sciences (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, with a population of 48 people, and the analytical methods used are frequency distribution and path analysis.

The results showed that the lecturer working environment at the Faculty of Social and Political Sciences (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung in general supported the teaching and learning process, the Faculty of Social and Political Sciences (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung had a high commitment, Performance The Faculty of Social and Political Sciences (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung has a fairly high performance. Work Environment and organizational commitment simultaneously influence the performance of lecturers. But partially the dominant Work Environment influences lecturer performance rather than organizational commitment.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami persembahkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen (Suatu Kasus pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung)”**. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari, bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun akan senantiasa penulis nantikan. Dengan selesainya penulisan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. H. Dodi Sukmayana, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu pikiran dan tenaga guna memberikan bimbingan kepada penulis.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Bandung
2. Bapak Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM, Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung yang telah memberi ijin serta dukungannya untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana UNWIM.
4. Bapak/Ibu Dosen Program Magister Manajemen UNWIM yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
5. Seluruh staf MM UNWIM yang telah membantu penulis dalam penyelesaian studi yang penulis jalankan.
6. Spesial terima kasihku kepada istriku tercinta dan kepada anak-anakku yang telah memberikan dorongan baik moril berupa kasih sayangnya, perhatiannya dan kesabarannya selama penulis menyelesaikan studi.

7. Rekan-Rekan di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah membantu dalam memberikan data-data yang diperlukan sehingga selesainya tesis ini
8. Rekan-rekan Program MM UNWIM yang telah banyak membantu/memberikan semangat dalam menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Mudah-mudahan karya tulis ini berguna bagi kita semua khususnya bagi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung didalam meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa.

Bandung, Nopember 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	12
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	12
1.2.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Lingkungan Kerja	18
2.1.3 Komitmen	23
2.1.4 Kinerja.....	34
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	34
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.2 Kerangka Pemikiran.....	39
2.3 Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Yang Digunakan	42
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	43

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung	57
4.2 Karakteristik responden	58
4.3 Lingkungan kerja pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.....	62
4.4 Komitmen Organisasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.....	70
4.5 Kinerja Dosen Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.....	79
4.6 Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Lembaga Pendidikan Tinggi dan Dosen di Indonesia.....	6
1.2	Komitmen Kerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.....	10
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	31
4.1	Karakteristik responden menurut Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).	59
4.2	Karakteristik responden berdasarkan Usia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	59
4.3	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	60
4.4	Karakteristik responden berdasarkan Jabatan Fungsional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	61
4.5	Tanggapan responden mengenai kenyamanan tempat perkuliahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	63
4.6	Tanggapan responden mengenai keeratan hubungan sesama dosen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	64
4.7	Tanggapan responden mengenai tersedianya peralatan mengajar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	65
4.8	Tanggapan responden mengenai tersedianya koneksi internet, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	66

DAFTAR TABEL LANJUTAN

Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.9	Tanggapan responden mengenai tersedianya informasi lowongan pekerjaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	67
4.10	Tanggapan responden mengenai tersedianya laboratorium praktek, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	68
4.11	Rangkuman Variabel Lingkungan kerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	69
4.12	Tanggapan responden mengenai kedekatan emosional yang kuat dengan pekerjaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	72
4.13	Tanggapan responden mengenai motivasi pada pekerjaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	73
4.14	Tanggapan responden mengenai keinginan untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	74
4.15	Tanggapan responden mengenai kesadaran untuk melakukan pekerjaan, karena takut dikeluarkan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	75
4.16	Tanggapan responden mengenai kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	76
4.17	Rangkuman Variabel komitmen organisasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	77
4.18	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu datang Dosen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	80

DAFTAR TABEL LANJUTAN

Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.19	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu mengajar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	81
4.20	Tanggapan responden mengenai ketepatan dalam menulis paper atau tugas mandiri Dosen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	82
4.21	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu memeriksa UTS/UAS, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	83
4.22	Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	84
4.23	Tanggapan responden mengenai efisiensi penggunaan waktu perkuliahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	85
4.24	Tanggapan responden mengenai kesiapan waktu untuk membantu kesulitan belajar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).	86
4.25	Tanggapan responden mengenai kesiapan waktu untuk konsultasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)	87
4.26	Tanggapan responden mengenai kesiapan untuk diskusi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).....	88
4.27	Rangkuman Variabel kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).	89
4.28	Matriks Korelasi Antar Variabel.....	91
4.29	Besarnya Koefisien Jalur.....	92

DAFTAR TABEL LANJUTAN

Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.30	Koefisien Determinasi Multiple, dan Koefisien Jalur Variabel Lain.....	92
4.31	Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 terhadap Y.....	93
4.32	Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2.....	94
4.33	Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial.....	95
4.34	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai.....	95
4.35	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari komitmen organisasi Terhadap Kinerja dosen.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	41
3.1	Struktur Diagram Kausal Antara Lingkungan kerja dan Komitmen kerja dengan Kinerja.....	53
4.1	Diagram Kausal Antara Lingkungan kerja (X_1), Komitmen organisasi (X_2) dan Kinerja dosen (Y).....	94

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran	A	Kuesioner Penelitian 108
	B	Data Ordinal..... 109
	C	Frekuensi Tabel..... 110
	D	Data Interval..... 111
	E	Hasil Uji Hipotesis..... 112
	F	Daftar Riwayat Hidup..... 113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan sistem nilai serta perubahan lingkungan umum telah membawa dampak yang sangat luas bagi seluruh sektor kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dampaknya bagi sektor pendidikan. Dalam menghadapi pasar bebas, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting agar dapat bersaing dengan tenaga kerja dan sumber daya manusia dari negara lain yang berkompeten. Adapun peran perguruan tinggi yang di aktualisasikan melalui kegiatan Tridarma perguruan tinggi yaitu: Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian pada masyarakat. Secara ideal menjadi acuan dasar dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas. PT merupakan *Centre of exelent*, yang dapat dijadikan suatu solusi bagi permasalahan ekonomi suatu negara dan kecerdasan bangsa sebagai mana tujuan Nasional Indonesia (UUD1945).

Setiap warga negara berhak memperoleh pengajaran (Pendidikan Nasional) seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945. Begitu pentingnya pendidikan nasional, Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan sistem pengajaran nasional yang diatur oleh undang-undang. Berdasarkan tujuan tersebut dan dalam upaya memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan peraturan

pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, ditegaskan bahwa pendidikan nasional merupakan usaha sadar yang menyiapkan peserta didik melalui upaya bimbingan, pengajaran dan pelatihan untuk kehidupan dimasa datang dengan tetap berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Disadari sepenuhnya bahwa perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mencerdaskan bangsa serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan kehidupan bangsa.

Kualitas manusia merupakan modal dasar dan sekaligus muara keberhasilan dari upaya meningkatkan daya guna manusia melalui jasa pendidikan, yang sangat diperlukan untuk menghadapi masa depan dunia global yang penuh tantangan. Dalam ekonomi global, dunia makin transparan dan dalam era teknologi informasi kemampuan antisipasi, kemampuan untuk bersaing, kemampuan untuk menguasai sains dan teknologi merupakan sarana utama untuk maju dan berhasil. Semuanya ini ditentukan oleh kualitas manusia, sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan keberhasilan yang diharapkan.

Pendidikan di Indonesia masih belum berhasil menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang andal apalagi sampai taraf meningkatkan kualitas bangsa. Krisis multidimensi yang dialami bangsa ini diyakini banyak kalangan akibat gagalnya sistem pendidikan yang digunakan, juga merosotnya indeks pembangunan manusia (IPM) atau *Human Deveopment Index* (HDI) Indonesia tidak terlepas dari rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Data UNDP tahun 2012 tentang *Human Development Report* atau *Human Development Indeks* menunjukkan dari 174 negara, Indonesia pada posisi yang kurang menguntungkan bahkan memprihatinkan. Kita berada pada posisi ke-109, hanya 1 (satu) tingkat di atas Vietnam. Sementara Malaysia pada posisi ke-56, Brunai di posisi ke-25 dan Singapura berada diperingkat ke-22. pendeknya semua negara ASEAN berada pada kisaran angka ke-100. Kecuali Indonesia, bahkan Jepang satu-satunya negara ASIA yang mampu bertengger di atas, yakni pada posisi ke-4.

Sedangkan pada tahun 2013 IPM Indonesia merosot lagi dari 0,684 menjadi 0,0682; hal ini menyebabkan peringkat Indonesia di antara 175 negara juga merosot; dari posisi ke-109 menjadi posisi ke-112. Tingkat partisipasi pendidikan yang rendah, angka *drop-out* yang tinggi, angka melanjutkan yang terbatas, prestasi belajar siswa yang rendah dan sebagainya, merupakan indikator gagalnya pendidikan nasional Indonesia.

Suyanto (2000) menyebutkan berbicara lingkungan kerja sebagai bangsa, tampaknya Indonesia belum siap benar menghadapi persaingan pada milenium ke tiga. Tenaga ahli Indonesia belum cukup memadai untuk bersaing di tingkat global. Di lihat dari latar belakang pendidikan, angkatan kerja Indonesia sungguh sangat memprihatinkan. Sebagian besar angkatan kerja Indonesia tidak berpendidikan dan ini mencapai persentasi 53%, mereka yang berpendidikan dasar sebanyak 34%, berpendidikan menengah pertama 11%, dan yang berpendidikan tinggi (universitas) hanya 2%.

Berdasarkan uraian di atas, meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat Indonesia menjadi sangat penting. Eric Wibisono (2999) sudah memprediksi dari hasil penelitiannya bahwa pendidikan tinggi merupakan suatu kunci penentu kualitas pendidikan di Indonesia, sehingga tingginya kualitas pendidikan tinggi, dalam hal ini perguruan tinggi, maka kualitas pendidikan masyarakat Indonesia akan meningkat, karena sarjana sebagai produk perguruan tinggi memiliki potensi yang besar untuk menjadi komponen penting dalam masyarakat pengetahuan.

Iqbal Ali (2013) menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa dosen merupakan penentu utama kualitas pendidikan. Karena itu untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, maka kualitas dosen (guru) menjadi sangat penting untuk ditingkatkan. UU No.14/2005 menyebutkan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen merupakan komponen penting dalam pendidikan tinggi, apapun kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang dirancang pada akhirnya dosen yang melaksanakan dalam proses belajar mengajar (PBM). Mutu PBM tergantung dari kompetensi dan komitmen dosen itu sendiri.

Suharto (2011) menambahkan bahwa pengembangan profesi dosen meliputi empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Strategi pengembangan profesionalisme dosen sekaligus sebagai upaya peningkatan mutu perguruan tinggi di Indonesia, meliputi: Pengembangan Kompetensi Pedagogis;

Pengembangan Kompetensi Teknik Informasi; Pengembangan Kompetensi Manajemen/ Administrasi; Pengembangan Kompetensi Kurikulum; Pengembangan Kompetensi Ilmiah (Riset dan Publikasi); Pengembangan Kompetensi Evaluasi; dan Pengembangan Kompetensi Personal. Strategi pengembangan profesi dosen sesungguhnya merupakan bagian tak terpisahkan dari program pengembangan perguruan tinggi secara umum. Keberhasilan dari program tersebut akan berpengaruh terhadap kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Program-program tersebut perlu diimplementasikan secara teratur dan berkesinambungan agar betul-betul tercipta para dosen yang berkualitas tinggi dan mampu mendorong kemajuan perguruan tinggi.

Pendidikan Tinggi berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia dalam rangka mewujudkan tujuan nasional, karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat mutlak untuk menghadapi tantangan dimasa datang. Di samping itu kebutuhan Indonesia untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi bangsa menjadi salah satu faktor penting dalam pembangunan nasional pemerintahan reformasi saat ini.

Berdasarkan data yang diperoleh dari www.dikti.go.id terdapat lebih dari 3000 institusi perguruan tinggi yang terdaftar di Indonesia. Sebanyak 92 institusi perguruan tinggi dengan status perguruan tinggi negeri dan 3070 institusi perguruan tinggi dengan status perguruan tinggi swasta.

Khusus untuk perguruan tinggi negeri, pemerintah melalui Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi melakukan pengawasan langsung terhadap 92 institusi

pendidikan negeri tersebut. Sedangkan untuk perguruan tinggi swasta, koordinasi dengan perguruan tinggi swasta dilakukan Ditjen Dikti melalui Kopertis (Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta).

Tabel 1.1. Jumlah Lembaga Pendidikan Tinggi dan Dosen di Indonesia

No.	Lembaga Pendidikan Tinggi	Jumlah Lembaga Pendidikan Tinggi	Jumlah Dosen	Jumlah Lulusan
1	Universitas	519	136.828	465.175
2	Institut	53	9.737	25.896
3	Sekolah Tinggi	1.316	53.206	107.310
4	Akademi	1.015	21.681	34.328
5	Politeknik	167	11.938	22.303
Jumlah		3.070	233.390	655.012

Sumber : DIKTI, 2013.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, Universitas memiliki jumlah lembaga pendidikan tinggi, jumlah dosen, dan jumlah lulusan yang relatif lebih banyak dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya. Hal ini memperlihatkan bahwa lulusan yang siap masuk ke dunia kerja dan siap menciptakan pekerjaan relatif hanya 3,4 % saja di Indonesia, walaupun dari 3,4% tersebut hampir 99% diterima di dunia kerja yang semuanya berasal dari Universitas, bahkan menurut Mufti (2012) kenyataan bahwa lapangan kerja rata-rata hanya mampu menyerap 37 persen lulusan perguruan tinggi.

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung (UIN Sunan Gunung Djati Bandung) adalah suatu perguruan tinggi yang memiliki visi Menjadi universitas Islam yang unggul dan kompetitif. Adapun misi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung itu sendiri adalah :

1. Menyelenggarakan dan mengelola pendidikan tinggi yang profesional, akuntabel, dan berdaya saing di tingkat nasional dan internasional, yang dibutuhkan oleh para pengguna jasa pendidikan tinggi dan memenuhi harapan masyarakat.
2. Menyelenggarakan penelitian dan kajian ilmiah yang mampu mengembangkan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni (IPTEKS), serta mampu memenuhi kebutuhan dan memberdayakan masyarakat.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang mampu mengembangkan dan memberdayakan diri menuju tatanan masyarakat madani, demokratis, dan berkeadilan..

Dalam meningkatkan kualitas layanan akademik kepada mahasiswa, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung di dukung oleh tenaga/Dosen tetap yang berkualitas lulusan dari berbagai universitas terkemuka di dalam dan di luar negeri. Tenaga akaedemik / Dosen tetap. Disamping itu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung juga senantiasa mengundang dosen tamu baik dari kalangan akademisi, birokrasi, profesional, maupun pengusaha sebagai upaya menambah pengalaman dan wawasan lebih jauh bagi mawahasiswa.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan dosen, terutama dosen tetap, baik kemampuan akademik maupun kemampuan profesional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung melakukan berbagai upaya, antara lain :

- 1) Memberi kesempatan dan dorongan kepada dosen-dosen tetap untuk melanjutkan studi ke jenjang Pascasarjana.
- 2) Mengikutsertakan Dosen untuk mengikuti pelatihan-pelatihan
- 3) Melakukan pembinaan internal kepada semua dosen.
- 4) Memberi kesempatan dan dorongan kepada semua dosen tetap untuk melakukan penelitian, baik mandiri maupun kerjasama dan baik yang dibiayai Dikti maupun yang dibiayai oleh instansi-instansi lain bahkan penelitian atas biaya sendiri.
- 5) Memberi kesempatan dan dorongan kepada semua dosen tetap untuk melakukan kerjasama dengan pihak instansi lain dan/atau masyarakat dalam rangka melaksanakan pengabdian baik secara perseorangan maupun secara kelompok.
- 6) Memfasilitasi dan mendorong Dosen untuk mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah (seminar/lokakarya/temukarya ilmiah dll)
- 7) Memberi dorongan kepada semua dosen tetap untuk menulis buku, terutama yang berkaitan dengan mata kuliah yang diampunya, serta karya ilmiah lain.

Selain tenaga akademik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung juga memiliki tenaga administrasi dan tenaga penunjang akademik dalam mendukung layanan akademik pada mahasiswa. dengan latar belakang pendidikan mulai dari tingkat SLTA hingga Magister.

Berdasarkan kenyataan di atas, dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan SDM, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung harus mencetak lulusan-lulusan lembaga pendidikan

tinggi yang siap memasuki dunia kerja dan siap menciptakan pekerjaan sendiri, serta untuk menciptakan lulusan yang siap masuk dunia kerja tersebut harus ditingkatkan kinerja dosen. Namun pada kenyataannya kinerja Dosen tersebut masih belum optimal, hal ini terlihat dari jumlah lulusan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang relative sedikit yaitu masih banyaknya mahasiswa yang melewati masa studi yang ditetapkan.

Keramati and Azadeh (2007 : 294) menyatakan bahwa komitmen manajemen yang kuat dalam suatu lembaga pendidikan tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen. Berdasarkan pernyataan di atas, jelas bahwa rendahnya kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung cenderung disebabkan oleh rendahnya komitmen kerja Dosen atau pimpinan Universitas dalam meningkatkan mutu dan kualitas lulusan.

Komitmen kerja menurut Luthans (2005:256) adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya yang tinggi untuk kepentingan organisasi, serta kepercayaan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat Luthan di atas, Komitmen dapat diartikan sebagai suatu ikatan psikologis Dosen pada Universitas dan tujuan-tujuannya serta keinginan kuat untuk bertahan di Universitas. Komitmen kerja Dosen pada Universitas dalam penelitian ini difokuskan pada tiga aspek, yaitu (1) *Affective commitment*, (2) *Continuance commitment*, dan *normative commitment*

Untuk lebih spesifiknya, aspek-aspek mengenai komitmen kerja Dosen Universitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif) yaitu tingkat kepercayaan

terhadap tujuan Politkenik, penerimaan terhadap nilai yang berlaku, kesediaan untuk terlibat dalam organisasi, keinginan untuk mempertahankan sebagai pengajar, dan ikatan emosional terhadap Universitas yang ditandai dengan rasa senang dan bangga terhadap Universitas.

- b. *Continuance commitment* (komitmen *continuance*) yaitu komitmen Dosen pada Universitas berbasis pertimbangan untung-rugi, dengan melihat dimensi hubungan kerja, tugas pekerjaan dan konsekuensi dari pekerjaan.
- c. Normative commitment (komitmen normatiff), yaitu komitmen Dosen pada Universitas mengenai hak dan kewajiban Dosen, citra univesitas, dan prioritas kepentingan.

Berdasarkan survey awal (2013) pada 30 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung memperlihatkan komitmen Dosen sebagaimana yang terlihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Komitmen Kerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Unsur Komitmen Kerja	Unsur yang Ditanyakan	Skor	Standar Skor
<i>Affective Commitment</i>	Sikap menyukai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung	100	90
	Mengusahakan tingkat upaya yang tinggi	85	90
	Loyalitas terhadap Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung	80	90
	Ikatan emosional antara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung dengan Dosen	95	90
	Penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung	100	90
	Keinginan untuk tetap menjadi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung	95	90
	Kesempatan untuk membelajarkan diri secara aktif dan efektif	80	90
	Hubungan sosial Dosen	100	90

<i>Continuance Commitment</i>	Sistem penggajian	80	90
	Fasilitas-fasilitas yang diberikan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung	85	90
	Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggungjawab	100	90
	Kebijaksanaan pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung	85	90
	Dukungan dan umpan balik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada prestasi Dosen	85	90
	Kesempatan menjalin jaringan atas pekerjaan	90	90
	Kesempatan untuk berkariyer fungsional	100	90
		Pertimbangan kurangnya alternatif pekerjaan lain	85
<i>Normative Commitment</i>	Menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang diberikan	85	90
	Kesadaran akan hak dan kewajiban	90	90
	Mempertahankan citra positif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung	90	90
	Pekerjaan menjadi prioritas utama	85	90
Total		1795	1800

Keterangan : n = 30 pelanggan, skala 1 s/d 5, jadi skor tertinggi ($30 \times 5 = 150$) dan skor terendah ($30 \times 1 = 30$), sehingga standar skor ($30 + 3 = 90$). (Zikmund, 2008)

Sumber : Hasil Penelitian Awal (*explorative research*, 2013)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa total skor, masih rendah daripada total skor standar, hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung cenderung masih kurang mendukung proses pembelajaran dengan mahasiswa, sehingga kinerja menjadi rendah.

Abozed, Melaine, and Saci (2012 : 10) menyatakan bahwa “*there are variables of the work environment that may impact on their abilities to transfer these skills*”. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, karena lingkungan kerja yang kurang baik justru akan mendorong pegawai untuk merubah komitmennya. Berdasarkan pernyataan tersebut, rendahnya kinerja Dosen disinyalir disebabkan oleh lingkungan kerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung relatif kurang mendukung mereka untuk berkerja dengan baik

Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan komitmen kerja dosen yang relatif kurang, sehingga akhirnya kinerja kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terdapat kecenderungan kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung kurang optimal.
2. Kurang optimalnya kinerja Dosen disinyalir disebabkan oleh rendahnya komitmen kerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.
3. Komitmen kerja dosen baik dalam pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang kurang diduga menjadi penyebab sulitnya dosen dalam melakukan transfer pengetahuan.
4. Sulitnya dosen melakukan transfer pengetahuan juga cenderung disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung.
5. Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga diduga menjadi penyebab sulitnya dosen dalam melakukan transfer pengetahuan.

6. Rendahnya komitmen kerja dosen juga cenderung disebabkan oleh lingkungan kerja dosen pada organisasi yang kurang mendukung.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, sebagaimana dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Bagaimana komitmen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Bagaimana kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja dosen, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Komitmen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

3. Kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja dosen, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Adapun kegunaan pengembangan ilmu pada penelitian ini adalah :

1. Sebagai saran penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya dalam hal faktor-faktor perilaku komitmen, lingkungan kerja, dan kinerja pendidik.
2. Sebagai bahan kajian bagi para peneliti lainnya, khususnya yang berminat menindaklanjuti penelitian ini dengan harapan mampu menciptakan model pembinaan dan pengembangan pendidik yang sesuai dengan masa sekarang dan masa yang akan datang.

B. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan rekomendasi bagi pimpinan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung dalam rangka meningkatkan kinerja Dosen.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi institusi lain yang memiliki permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan Pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Menurut Cascio (2003 : 10), “ *Human resource management is art and science arrange relation and role of labour to be efficient and effective assist its from of organization, employees and society* “. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi efisien dan efektif dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, para Pegawai dan masyarakat.

Dari pengertian tersebut maka manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana pedayagunaan manajemen sumber daya manusia dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia secara optimal sehingga tercapai tujuan individu maupun organisasinya.

Menurut Siagian (2008 : 21), fungsi – fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua komponen karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam suatu bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua Pegawai agar bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, Pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan Pegawai agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian Pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan.

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*), baik berupa uang atau barang kepada Pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan Pegawai kepada organisasi.

8. Pengintegrasian.

Pengintegrasian merupakan kegiatan organisasi untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan Pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan.

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas Pegawai sehingga mereka tetap mau bekerja sama untuk terwujudnya tujuan organisasi.

10. Disiplin.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusya hubungan dengan seorang Pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan Pegawai (Pensiun dini karena alasan penting), keinginan organisasi karena perampingan Pegawai, kontrak kerja berakhir, pensiun atau pemulangan pegawai dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2008 : 68).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2003) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 2002: 159).

1) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2004:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan

kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2002:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2) Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2004:21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/ Cahaya. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada

dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

- b. Suhu Udara. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- c. Suara Bising. Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Keamanan Kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

- e. Hubungan Karyawan Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan pernyataan di atas, yang dimaksud dengan lingkungan kerja pada penelitian ini adalah suatu kondisi dari luar pegawai yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Nitisemito 2002:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Suasana kerja Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2004:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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

2.1.3. Komitmen

Komitmen adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Meyer and Allen (2003: 67).

Sedangkan menurut Robbins (2003) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara orientasi pembelajaran yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi Perguruan Tinggi, dosen merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan mahasiswa, maka dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap Perguruan Tinggi tempat dia bekerja.

Menurut Jackson (2008), orientasi pembelajaran adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Menurut Griffin (2009), orientasi pembelajaran (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Luthan (2004), orientasi pembelajaran didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Menurut Allen dan Meyer (2003), ada tiga Dimensi komitmen organisasi adalah :

1. Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit,
3. Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Dessler (2003) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan orientasi pembelajaran pada diri karyawan :

1. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,
3. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,
4. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
5. Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Istilah komitmen banyak digambarkan oleh beberapa ahli, diantaranya menurut Muthuveloo & Rose (dalam Steers & Porter, 1983: 442) yang menyatakan bahwa komitmen digambarkan sebagai suatu tingkat ikatan pegawai/karyawan pada beberapa aspek pekerjaan. Sedangkan Meyer, Allen & Smith (2003:11) menjelaskan bahwa komitmen dipandang sebagai cerminan dari

orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan mengenai untung dan rugi/biaya jika meninggalkan organisasi dan pertimbangan moral untuk bertahan dalam organisasi.

Dari berbagai definisi di atas, terlihat bahwa komitmen merupakan suatu hal yang penting dan lebih dari sekadar loyalitas yang pasif terhadap objek komitmennya yang mengisyaratkan adanya suatu hubungan karyawan dengan objek komitmen secara aktif. Dalam arti, karyawan memiliki kekuatan yang relatif menetap terhadap objek komitmen misalnya organisasi, karier maupun pekerjaan dan menyebabkan munculnya keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan dan selalu menunjukkan aktivitas yang mendukung terhadap objek komitmen tersebut. Karyawan yang menunjukkan komitmen ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan dari objek komitmennya.

Untuk memahami komitmen seseorang dalam bekerja, dapat dipandang dari berbagai bentuk yang berorientasi ataupun terfokus pada hal-hal, diantaranya terhadap grup kerja, supervisi, atasan, pekerjaan/jabatan atau serikat pekerja. Meyer & Allen (2003) mencoba mengkaji komitmen dalam bekerja dengan perspektif yang lebih luas. Mereka mencoba mengeneralisasikan atau memperluas tiga model komponen komitmen terhadap kesatuan lain selain organisasi. Seseorang dapat merasakan/mengalami pendekatan afektif, kontinuans dan normatif terhadap hal lain selain organisasi, seperti relasi kerja dan pekerjaannya selama hal tersebut memiliki hubungan psikologis.

Berbagai penulis mengidentifikasi jenis komitmen karyawan yang

dapat membantu berbagai pihak dalam membangun pemahaman atas sikap dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Dari berbagai pendapat ahli yang sangat bervariasi, komitmen karyawan (*employment commitment*), dapat digolongkan ke dalam tiga kelompok, yaitu: *work/job commitment*; *career/professional commitment*, dan *organizational commitment* atau *commitment to organization*.

1. Komitmen Kerja (*Work/ Job Commitment*)

Berdasarkan teori tiga komponen dari Meyer dan Allen (2003) serta melihat kutipan dari Baruch, 1998; Bard; dalam Muthuveloo dan Rose, 2005), maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keadaan psikologis (yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) yang menunjukkan hubungan individu terhadap pekerjaannya dalam hal keterlibatan serta keputusannya untuk tetap terlibat dalam proses kerjanya. Lebih lanjut Meyer and Allen (2003: 67) mengemukakan bahwa komitmen kerja terdiri dari tiga komponen yaitu sebagai berikut:

- a. Komitmen kerja afektif (*affective occupational commitment*), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya (*want to*). Karyawan ini akan merasakan keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya dan mau memikul tanggung jawab dari pekerjaannya.
- b. Komitmen kerja kontinuitas (*continuance occupational commitment*),

mengarah kepada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja di sini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya (*need to*). Pertimbangan yang mendasarinya antara lain kalkulasi karyawan mengenai kontribusi yang sudah ia berikan kepada perusahaan (waktu, tenaga dan usaha). Pertimbangan lain, Durhams, Grube dan Castadena (1994 Nizmah, 2007) melihat bahwa faktor usia dan lama bekerja turut memengaruhi *continuance commitment*. Tingkat usia membatasi keinginan seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan. Dengan demikian, komitmen ini hanya berorientasi terhadap kepentingan diri karyawan sendiri.

c. Komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa memiliki kewajiban untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral. Mungkin saja karyawan tersebut mengalami keinginan, kebutuhan dan kewajiban yang besar untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya yang sekarang.

Meyer dan Allen (1991), Meyer dan Allen, 1997) berpendapat bahwa lebih tepat melihat *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* sebagai komponen dibandingkan tipe komitmen, karena bagaimana hubungan karyawan tersebut terjadi dapat mencerminkan derajat yang berbeda

dari ketiganya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen kerja yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance* dan *normative*. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap pekerjaan. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap pekerjaannya.

Karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam pekerjaannya, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan pekerjaannya. Karyawan terpaksa menjadi anggota untuk menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada pekerjaannya.

Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan obligasi, di mana komitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari pekerjaannya. Karyawan dengan

normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam pekerjaannya karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas keuntungan yang telah diberikan pekerjaan itu sendiri.

2. Faktor-faktor yang Membentuk Komitmen Kerja di Dalam Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen kerja di dalam organisasi (Mathieu & Zalac, 1990 ; Mowday; 1984) dalam Kuntjoro, Zainudin Sri (2002):

a) Karakteristik pribadi (*person characteristic*)

Penelitian pada karakteristik pribadi memfokuskan pada 2 (dua) tipe variabel:

1) Demographic variables (gender, usia, dan lama kerja)

Perbedaan gender pada komitmen tepat berhubungan dengan perbedaan karakteristik pekerjaan dan pengalaman yang terjadi, dan hal ini berhubungan dengan gender. Selain itu, usia seseorang pun memengaruhi komitmen kerja, pada beberapa penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara affective commitment dengan usia. Pada beberapa penelitian lain terdapat hubungan yang positif antara masa jabatan di organisasi dengan affective commitment.

2) Dispositional variables (kepribadian & nilai-nilai)

Seseorang dengan kebutuhan yang kuat pada afiliasi mungkin akan mengembangkan *affective commitment* (Mathieu & Zalac, 1990), mengukur karakteristik dari beberapa orang dan melaporkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara seseorang yang merasa berkompeten dengan *affective commitment*, pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang kuat pada lingkungan kerjanya dan

prestasi memiliki *affective commitment* yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang rendah.

b) Karakteristik organisasi/ perusahaan (*Organizational characteristic*)

Karakteristik organisasi atau perusahaan adalah bagaimana struktur organisasi di suatu perusahaan dan kebijakan-kebijakan serta aturan-aturan yang jelas di perusahaan memengaruhi komitmen kerja karyawan.

c) Pengalaman Kerja (*work experience*)

Dengan pengalaman dan penghayatan seseorang pada pekerjaannya, karyawan akan lebih tertantang dan menganggap pekerjaannya menarik sehingga akan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya dan perusahaannya, sedangkan ketidakjelasan peran dan kurangnya perhatian akan hak dan kewajiban karyawan juga akan mengurangi komitmen seorang karyawan.

3. Tiga Komponen Komitmen Terhadap Tridarma Perguruan Tinggi

Uraian ini, difokuskan pada bagaimana ketiga komponen komitmen tersebut mempengaruhi perilaku dosen dalam kaitannya terhadap pelaksanaan tugasnya, yakni melaksanakan Tridarma Perguruan tinggi secara utuh. Dosen yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan dosen yang memiliki komitmen berdasarkan *continuance* dan *normative*. Dosen dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap pelaksanaan Tridarma Perguruan tinggi. Maksudnya, dosen tersebut akan memiliki motivasi yang tinggi dalam memenuhi tugasnya dan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap

pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi. Dapat dikatakan bahwa dosen tersebut melakukan pekerjaannya atas dasar kemauan yang kuat dan perasaan senang terhadap pekerjaannya, sehingga dosen yang bersangkutan diperkirakan dapat mengerjakan Tridarma Perguruan Tinggi secara utuh dan optimal.

Dosen dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam pekerjaannya maupun organisasi bukan karena alasan emosional, namun karena adanya kesadaran dalam diri dosen tersebut bahwa dengan meninggalkan pekerjaannya (tidak melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi), dia akan mengalami kerugian baik secara finansial maupun kerugian lainnya. Dosen merasa terpaksa untuk mengerjakan Tridarma Perguruan Tinggi untuk menghindari kerugian tersebut, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal dalam melaksanakan tugas- tugasnya. Berkaitan dengan hal ini, maka dosen tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada pekerjaannya. Akibatnya, dapat dipastikan pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi menjadi tidak utuh dan kurang optimal. Perlu diperhatikan, adanya perasaan terpaksa bukan berarti dosen tersebut tidak menikmati pekerjaannya, selama dia menyadari bahwa dengan bekerja dia dapat menghindari kerugian-kerugian tersebut, dia akan tetap melakukan dan menjalankan pekerjaannya hanya saja hasilnya tidak optimal.

Sementara itu, dosen dengan komponen *normatif* yang tinggi akan tetap bertahan untuk melakukan pekerjaannya karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatasnya dilakukan atas keuntungan-keuntungan yang telah diberikan pekerjaan/fakultas terhadap dirinya. Dosen

mengerjakan tugasnya karena merasa “berhutang budi” atas fasilitas dan keuntungan yang dia terima dari pekerjaannya dan dosen akan merasa bersalah apabila meninggalkan pekerjaannya.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Sehingga apabila seseorang sudah berkomitmen, maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk pekerjaannya di atas kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sesuai dengan janji-janjinya.

Komitmen dosen terhadap pekerjaannya, dalam artian dilakukan atau tidaknya Tridarma Perguruan Tinggi, akan tercermin dalam derajat kehadiran dari tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* seperti yang dijelaskan oleh Meyer, Allen & Smith (1997). Ketiga komponen komitmen ini ada dalam diri setiap dosen, namun dalam kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya.

Didasari oleh pertimbangan- pertimbangan tersebut, dosen dapat memperkirakan kemungkinannya mengerjakan tugas dengan baik. Misalnya, dosen dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap pekerjaan. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap pekerjaannya.

Dosen dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam

pekerjaannya karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan pekerjaannya. Dosen terpaksa menjadi anggota untuk menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Sementara itu, komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada dosen untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari pekerjaannya. Dosen dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam pekerjaannya karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa konsep di atas, maka yang dimaksud komitmen dalam penelitian ini adalah komitmen dipandang sebagai cerminan dari orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan mengenai untung dan rugi/ biaya jika meninggalkan organisasi dan pertimbangan moral untuk bertahan dalam organisasi. Adapun dimensi dari orientasi pembelajaran adalah *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

2.1.3 Kinerja.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Pengertian kinerja sering dikaitkan dengan *job performance*. *Job performance* merupakan sejumlah keberhasilan yang dapat diraih dalam melaksanakan pekerjaannya (Sumantri, 2001 : 63).

Menurut Sedamayanti (2004 : 176), “ kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika “.

Wood, Wallace dan Zeffane (1998 : 149) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : “ *Performance is a summary measure of the quantity and quality of task contribution made by an individual or group to the work unit and organization* “. (terjemahan oleh penulis) “Kinerja merupakan hasil pengukuran dari kontribusi kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh individu atau sekelompok orang dari unit kerjanya dan organisasinya.

Menurut Milkovich dan Bourdreau (1997 : 100), “ *Employee performance is the degree to which employees accomplish works requirement* “ (terjemahan oleh penulis)” Kinerja Pegawai merupakan suatu derajat dimana para Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat yang ditentukan.

Bernardin dan Russel (2003 : 397) mengatakan bahwa “ kinerja Pegawai tergantung pada kemampuan, usaha dan kesempatan kerja yang dinilai dari output yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja Pegawai “.

Selanjutnya Mangkunegara (2008 : 67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : “ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “.

Berdasarkan uraian di atas banyak instrumen-instrumen untuk mengukur penilaian kinerja, tetapi pada penelitian ini penilaian kinerja difokuskan kepada penelusuran instrumen-instrumen (Mangkunegara, 2008:67) sebagai berikut :

1. Quantity of work (Kuantitas kerja)

Instrumen ini digunakan untuk menilai kinerja dengan mengukur kesesuaian jumlah output yang dicapai oleh pegawai dalam waktu tertentu. Adapun indikator kuantitas kerja adalah sebagai berikut :

- Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan
- Efisiensi waktu untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan

2. Quality of work (Kualitas kerja)

Instrumen ini digunakan untuk menilai kinerja dengan mengukur kesesuaian jumlah output yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan. Adapun indikator kualitas kerja adalah sebagai berikut :

- Kualitas kerja yang dicapai

3. Creativeness (kreativitas)

Instrumen ini digunakan untuk menilai kinerja dengan mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang bermacam-macam persoalannya sehingga bekerja lebih bardaya guna dan berhasil guna. Adapun indikator kreativitas kerja adalah sebagai berikut :

- Pengetahuan yang dimiliki
- Gagasan/ide yang dimunculkan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

- Kerjasama dengan orang lain
- Berani menanggung resiko

4. Initiative (Inisiatif/prakarsa)

Instrumen ini digunakan untuk menilai kinerja dengan mengukur kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan dan langkah-langkah dalam menjabarkan tugas pokok yang diberikan. Adapun indikator inisiatif adalah sebagai berikut:

- Pengambilan keputusan
- Integritas

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja (*output* dan *outcomes*) Pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas di dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Cummings dan Schwab (1973), Porter dan Lawler (1968), Vroom (1960) dalam Sumantri (2001 : 63), hasil kerja merupakan fungsi dari tiga perubah yang meliputi kemampuan, tingkat motivasi dan peranan persepsi. Sedangkan Sedarmayanti (2004 : 177) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newstorm (2002 : 15), yang merumuskan bahwa :

- $Knowledge \times Skill = Ability$

- *Attitude X Situation = Motivation*
- *Ability X Motivation = Potential Human Performance*
- *Potential Human Performance X Resources X Opportunity = Organizational Results*

Lebih lanjut dijelaskan oleh Sumantri (2001 : 63), bahwa tingkat usaha yang seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kuatnya motiv seseorang. Seorang pekerja yang memiliki usaha yang kuat, maka hasilnya akan lebih baik jika dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkat usaha yang rendah. Faktor lain yang turut menentukan hasil kerja adalah kemampuan, yaitu potensi seorang pekerja untuk melaksanakan pekerjaan, baik kemampuan fisik maupun mental. Peranan faktor persepsi akan terlihat dari bagaimana cara seorang pekerja dalam mengamati tingkah laku apa yang dituntut oleh pekerjaannya. Seorang pekerja akan lebih berhasil jika ia mengetahui secara tepat tingkah laku kerja yang bagaimana yang diperlukan dalam menghadapi pekerjaannya. Faktor lain yang turut mempengaruhi *performance* adalah faktor lingkungan (lokasi perusahaan, citra, prestise perusahaan) dan sifat organisasi (kondisi kerja, kohesi kelompok, sistem imbalan, *job design*, kepemimpinan dan perubahan organisasi).

Menurut Nawawi (2000 : 97), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu :

5. **Variabel individu** : Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografis : umur, etnis, jenis kelamin
6. **Variabel organisasi** : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi.
7. **Variabel psikologis** : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Ketiga variabel tersebut mempengaruhi perilaku individu untuk menentukan apa yang akan dikerjakan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja yaitu hasil apa yang diharapkan sebagai tujuan akhir.

2.2 Kerangka Pemikiran.

Berangkat dari fenomena yang ada, berkaitan dengan terbentuknya organisasi dan pola manajemen yang diterapkan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, yang menimbulkan berbagai konsekuensi terhadap perubahan situasi dan lingkungan kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja para dosen. Hal ini ditunjukkan dari pencapaian kinerja belum sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Untuk mengantisipasi munculnya permasalahan yang lebih kompleks, sehingga kinerja dosen kurang optimal, maka dilihat dari segi sumberdaya manusia diperlukan beberapa hal, antara lain memberikan suasana kerja atau iklim kerja yang kondusif dan semangat kerja yang baik yang berimplikasinya pada komitmen kerja, sehingga diharapkan kinerja dosen dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang lengkap, dan baiknya hubungan sesama dosen dapat mempermudah dosen dalam melakukan transfer pengetahuan, sehingga dosen dapat mengetahui sumber pengetahuan dari internet misalnya, jika fasilitasnya lengkap, mahasiswa sebagai penerima pengetahuan dapat memahami dengan baik apabila suasana belajar mereka tenang, demikian juga konteks pengetahuan yang diberikan tepat apabila hubungan sesama dosen satu tim misalnya harmonis.

Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah suatu kondisi dari luar pegawai yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari dimensi suasana kerja, hubungan dengan sesama pengajar, dan ketersediaan fasilitas kerja.

Meningkat faktor pegawai merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan pegawai yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup organisasi. Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja dosen jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik.

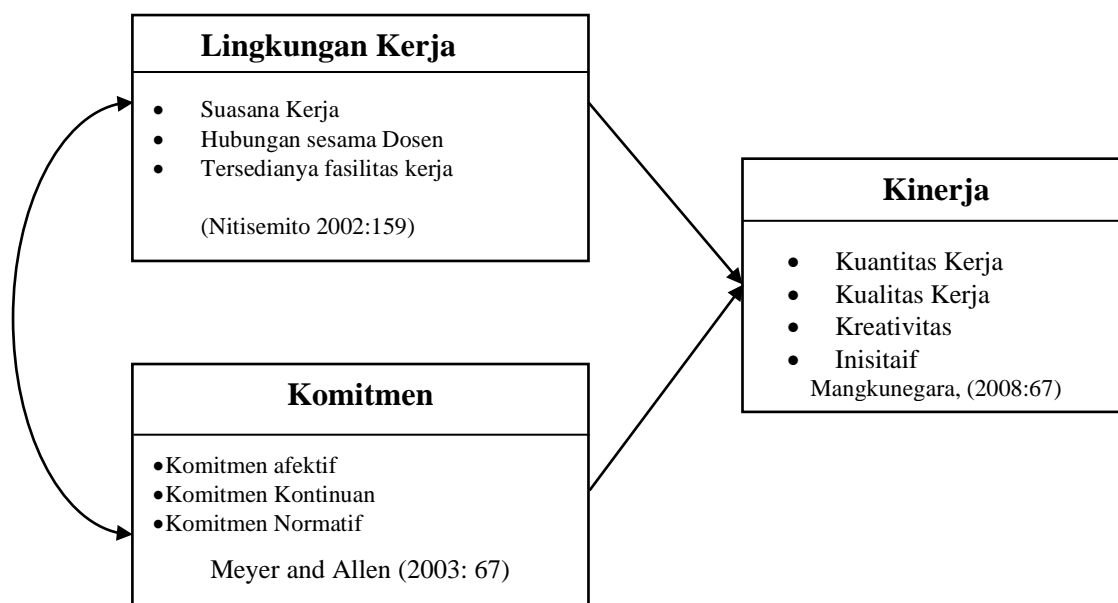
Komitmen dalam penelitian ini adalah komitmen dipandang sebagai cerminan dari orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan mengenai untung dan rugi/ biaya jika meninggalkan organisasi dan pertimbangan moral untuk bertahan dalam organisasi. Adapun dimensi dari orientasi pembelajaran adalah *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Komitmen kerja dosen yang kuat, baik secara normatif, afektif, dan kontinuan dapat mempermudah dosen dalam melakukan transfer pengetahuan, baik dari sumber pengetahuannya sendiri melalui pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, baik dari kesadaran mahasiswa sebagai penerima pengetahuan untuk belajar, maupun dari konteks pengetahuan itu sendiri.

Secara konseptual kinerja dosen akan meningkat jika tercipta suasana kerja/iklim kerja yang kondusif dan jika komitmen kerja juga tinggi. Dan sebaliknya jika iklim kerja tidak kondusif dan komitmen rendah, tetapi apabila

doen memiliki tingkat kecerdasan emosi yang baik, lingkungan kerja dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya menjadi pemacu dan tantangan untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut : **“Lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen, baik secara simultan maupun secara parsial”**..

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel persepsi mengenai lingkungan kerja dan komitmen serta kinerja. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja dosen.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan asumsi bahwa metode ini paling relevan dengan menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian melalui parameter dan teknik pengukuran statistik, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*.

Tipe investigasi bersifat kausalitas, karena akan diuji hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian ini termasuk pada kategori *cross-sectional*, yaitu informasi dari responden dikumpulkan langsung di obyek penelitian, dengan tujuan untuk dapat menduga pendapat responden terhadap obyek penelitian.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Seperti yang terungkap di dalam identifikasi masalah, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah lingkungan kerja (X_1) dan komitmen (X_2) sebagai variabel bebas, dan kinerja dosen sebagai variabel terikat (Y). Untuk lebih jelasnya variabel-variabel yang akan ditelaah dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 2002: 159)	Suasana kerja	kenyamanan	• Tingkat kenyamanan	Ordinal
		Hubungan sesama dosen	Keeratan hubungan sesama dosen	• Tingkat keeratan	Ordinal
		Tersedianya fasilitas kerja	Tersedianya peralatan mengajar	• Tingkat ketersediaan	Ordinal
			Tersedianya koneksi internet	• Tingkat ketersediaan	Ordinal
			Tersedianya kenaikan pangkat fungsional	• Tingkat ketersediaan	Ordinal
			Tersedianya laboratorium praktek	• Tingkat ketersediaan	Ordinal
Komitmen (X_2)	Komitmen adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Meyer and Allen (2003: 67).	Komitmen Afektif	Kedekatan emosional yang kuat dengan pekerjaan	Tingkat kedekatan emosional yang kuat dengan pekerjaan	Ordinal
			Motivasi pada pekerjaan	Tingkat motivasi pada pekerjaan	Ordinal
		Komitmen Kontinuansi	Keinginan untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan	Tingkat keinginan untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan	Ordinal
			Kesadaran untuk melakukan pekerjaan, karena takut dikeluarkan	Tingkat kesadaran untuk melakukan pekerjaan, karena takut dikeluarkan	Ordinal
Komitmen Normatif	Kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan	Tingkat kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan	Ordinal		

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Dosen (Y)	Kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:67)	Kuantitas Kerja	ketepatan waktu datang Dosen	Tingkat ketepatan waktu datang Dosen	Ordinal
			ketepatan waktu mengajar	Tingkat ketepatan waktu mengajar	Ordinal
			ketepatan dalam menulis paper atau tugas mandiri Dosen	Tingkat ketepatan dalam menulis paper atau tugas mandiri Dosen	Ordinal
			ketepatan waktu memeriksa UTS/UAS	Tingkat ketepatan waktu memeriksa UTS/UAS	Ordinal
		Kualitas Kerja	ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa	Tingkat ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa	Ordinal
			Kreativitas	efisiensi penggunaan waktu perkuliahan	Tingkat efisiensi penggunaan waktu perkuliahan
		Inisiatif		kesiapan waktu untuk membantu kesulitan belajar	Tingkat kesiapan waktu untuk membantu kesulitan belajar
			kesiapan waktu untuk konsultasi	Tingkat kesiapan waktu untuk konsultasi	Ordinal
			kesiapan untuk diskusi	Tingkat kesiapan untuk diskusi	Ordinal

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada organisasi (evaluasi kinerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2013). Sedangkan data primer mengenai motivasi, komitmen dan kinerja bersumber dari para dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebagai responden.

Data mengenai lingkungan kerja, komitmen dan kinerja dosen dapat diperoleh secara empirik dengan memberikan sejumlah pertanyaan pada obyek penelitian sebagai responden yaitu orang yang merespon atau menjawab

pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti, baik pertanyaan lisan atau tulisan yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai responden sehingga data kualitatif dapat diperoleh sebelum diolah menjadi data kuantitatif.

Pengambilan sampel mengacu kepada pendapat Arikunto (2003: 120) bahwa dalam pengambilan sampelnya, peneliti “mencampur” subyek-subyek di dalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subyek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) di pilih menjadi sampel. Oleh karena hak setiap subyek sama, maka penelitian terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subyek untuk dijadikan sampel.

Sedangkan cara penentuan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Namun karena jumlah pegawai dalam penelitian ini ukuran populasi relatif sedikit, sehingga untuk menjaga validitas dan reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini diambil secara sensus (parametrik), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dalam hal ini para dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebanyak (N) 48 orang.

3.4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
2. Studi lapangan , yaitu pengumpulan data yang langsung terjun kelapangan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap objek penelitian atau pun dengan wawancara kepada para dosen.
 - b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung
 - c. Angket, yaitu suatu teknik pengumpulan data primer guna menguji hipotesis yang dilakukan melalui tanggapan, opini dan sikap responden pada dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung

3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, maka variabel yang memiliki ukuran skala ordinal selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Intervals*.

Sebelum penyebaran instrumen, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Yang menjadi sandaran tipe pengujian seperti ini adalah, bagaimana setiap pertanyaan atau setiap item dalam kuesioner yang dijadikan sebagai instrument penelitian benar-benar dapat diukur. Oleh karena itu, untuk lebih mempertegas sistem pengujian, maka metode yang dipakai adalah melalui rumus *Corelation Product Moment* (Sugiyono, 2006:182).

$$r_b = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}}}$$

Dimana r_b : koefisien korelasi pearson antara item dengan variabel yang bersangkutan

X : skor item dalam variabel
 Y : skor item dalam variabel
 N : jumlah responden

Dari rumus tersebut diperoleh nilai-nilai korelasi pearson. Hasil perhitungan dibandingkan dengan batas korelasi untuk meneliti kevaliditasnya.

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti bahwa data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Begitu juga sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam

pengujian hipotesis penelitian. Setelah dapat ditentukan bahwa pertanyaan-pertanyaan (item) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, maka selanjutnya pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut diuji reliabilitasnya. Adapun langkah dalam menguji validitas butir angket adalah sebagai berikut

1) menentukan hipotesis, yakni :

H_0 = skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

H_1 = skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

2) menentukan nilai r-tabel

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak n , maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - k$, k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel, butir pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total*

3) mencari r hasil; disini r hasil untuk tiap item bisa dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*.

4) mengambil keputusan; dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika r hitung positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir/item butir valid

Jika r hitung negatif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir tersebut tidak valid

Instrumen dinyatakan valid bila koefisien korelasi $> 0,3$ (Sugiyono, 2006:329).

Butir pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total*. Hasil uji validitas seluruh item pernyataan, dengan hasil akhir pengujian.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur yang biasa digunakan adalah metode cronbach, koefisien α menurut cronbach (1951) dalam saifuddin azwar (2000:75) yang model matematisnya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana :

K = jumlah variabel manifes yang membentuk variabel item

S_j^2 = varians dari item ke-j

S_x^2 = varians dari jumlah keseluruhan item

Adapun langkah pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis, yakni :

H_0 = skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya

H_1 = skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktornya

2) realibilitas suatu konstruk varaibel dapat dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > dari 0.60

3) Mencari r_{hitung} ; disini r_{hitung} adalah angka alpha (terletak di akhir ouput)

4) mengambil keputusan; dengan dasar pengambilan keputusan sbb :

Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > 0.60$, maka butir/item tersebut reliabel

Jika r_{hitung} negatif, serta $r_{hitung} < 0.60$, maka butir/item tersebut tidak reliabel

Data yang sudah teruji validitasnya, kemudian diuji pula reabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai sudah dapat dipercaya/diandalkan sehingga akan mendapatkan hasil pengukuran yang akurat

Sebelum data dianalisis, dilakukan terlebih dahulu pengolahan data. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) langkah, yaitu: persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 5, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen X (X1 dan X2) terhadap variabel dependen Y yaitu seperti berikut (X1, X2, Y) yang diasumsikan berhubungan linier. Data hasil

tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/ kualitatif digunakan untuk mengetahui perilaku faktor penyebab. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

Adapun untuk keperluan analisis ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Sebagaimana yang dirancang dalam operasionalisasi variabel, maka nilai variabel-variabel data yang berskala ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (*closed-end questions*) setiap item ditentukan peringkat dengan lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.
2. Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Maka untuk kedua variabel tersebut di atas, yang memiliki tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi interval. Karena tingkat pengukuran skala tersebut adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI), Al-Rasyid 1998 ;

2) . Langkah-langkah untuk melakukan Transformasi Data adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pernyataan, hitung frekuensi setiap pilihan jawaban.

- a. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- c. Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas untuk Z untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Hitung scale value (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut,

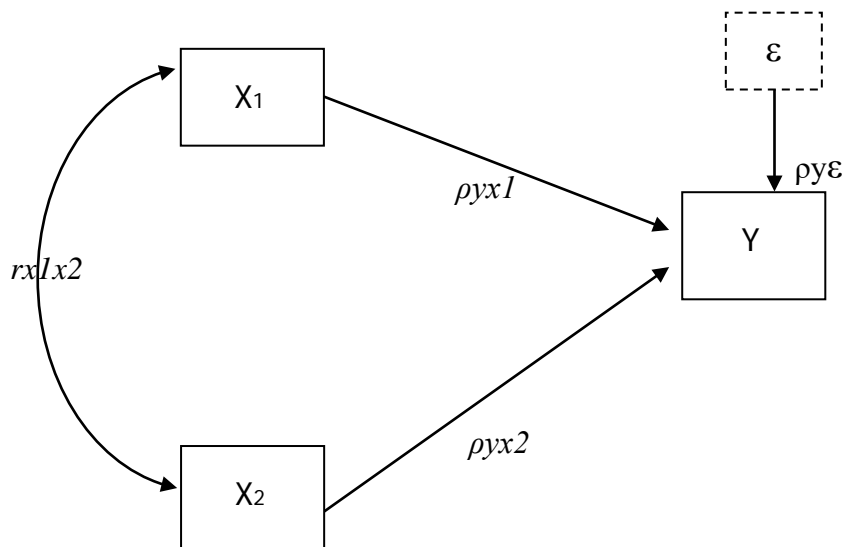
$$Scale = \frac{Kepadatan\ Batas\ Bawah - Kepadatan\ Batas\ Atas}{Daerah\ di\ Bawah\ Batas\ Atas - Daerah\ di\ Bawah\ Batas\ Bawah}$$

- e. Hitung *Score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut,

$$Score = Scale\ Value + \left| \frac{Scale\ Value_{Minimum}}{Scale\ Value_{Maximum} - Scale\ Value_{Minimum}} \right| + 1$$

Kemudian dilanjutkan dengan menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis.. Sedangkan untuk meneliti pengaruh di antara variabel lingkungan kerja dan Komitmen terhadap kinerja dosen, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Wirasasmita (2004;1) analisis jalur membahas kontribusi pengaruh dan perbandingan kontribusi pengaruh (baik secara keseluruhan maupun parsial) Dengan analisis jalur, besarnya pengaruh antar variabel dapat ditentukan dan dinyatakan dalam persentase. Untuk mengetahui hubungan kausal antara lingkungan kerja (Variabel X_1), dan komitmen (Variabel X_2) serta kinerja dosen (variabel perantara Y) dapat digambarkan melalui Struktur Kausal Penelitian seperti pada Gambar 3.1. di bawah ini.



Gambar 3.1. Struktur Diagram Kausal Antara Lingkungan kerja dan Komitmen dengan Kinerja

Dimana :

X_1 : Lingkungan kerja

X_2 : Komitmen

Y : Kinerja

ϵ : Faktor Lain yang mempengaruhi Y , selain X , X_2 dan X_3 .

$r_{X_1 X_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dan X_2

$\rho_{Y X_1}$ = Koefisien Jalur pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y

$\rho_{Y X_2}$ = Koefisien Jalur pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y

$\rho_{Y \varepsilon}$ = Koefisien Jalur pengaruh variabel ε (variabel lain yang tidak diteliti / diamati dalam penelitian ini) terhadap variabel Y

Persamaan Struktur Jalur $Y = P_{Y X_1} X_1 + P_{Y X_2} X_2 + \varepsilon_1$

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komitmen (variabel X_1 dan X_2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja (variabel Y). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan melalui analisis jalur untuk kedua variabel. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja dosen. Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik adalah:

$$H_0 : P_{Y X_1} = P_{Y X_2} = 0$$

$$H_1 : P_{Y X_1} = P_{Y X_2} \neq 0$$

Pengajuan hipotesis secara simultan tersebut dilakuan dengan uji F

Rumusan hipotesis

- Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel (0,05)(n-k-1)}$ → Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja

- Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel (0,05)(n-k-1)} \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k p_{YX} r_{YX_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k p_{YX} r_{YX} \right)}$$

Kriteria uji, tolak H_0 jika $F > F_{\alpha; (k, n-k-1)}$ dengan $F_{\alpha; (k, n-k-1)}$ diperoleh dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 5\%$, derajat bebasnya, $db_1 = k$, dan $db_2 = n-k-1$.

Jika hipotesis umum (Simultan) dalam penelitian signifikan, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk subhipotesis (Parsial) yaitu terdiri atas :

- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja dosen di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja dosen di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Adapun perhitungan Analisis Jalur secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Menghitung koefisien korelasi ganda $R_{X_1 X_2 Y}$ dengan menggunakan rumus

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{R_{YX_1}^2 + R_{YX_2}^2 - 2R_{YX_1} R_{YX_2} R_{X_1 X_2}}{1 - R_{X_1 X_2}^2}}$$

2. Menentukan koefisien kausalitas $r_{X_1 X_2}$, ρ_{YX_1} , ρ_{YX_2} , ρ_{YX_3}

3. Menghitung pengaruh lingkungan (lainnya) $\rho_{\epsilon Y} = \sqrt{1 - R_{X_1 X_2 X_3 Y}^2}$

4. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

a. Rumusan hipotesis operasional secara parsial ($\rho_{Y X_1}$)

$H_0 : \rho_{Y X_1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

$H_1 : \rho_{Y X_1} \neq 0$, Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

b. Rumusan hipotesis operasional secara parsial ($\rho_{Y X_2}$)

$H_0 : \rho_{Y X_2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja

$H_1 : \rho_{Y X_2} \neq 0$, Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja

c. Kriteria keputusan

Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel (0,05) (n-k-1)}$

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel (0,05) (n-k-1)}$

$$\text{di mana } t = \frac{P_{Y X_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{Y(X_1 X_2)}) \cdot C_{ii}}{(n - k - 1)}}$$

Tolak H_0 , jika $t_{0i} \geq t_{(\alpha;n-k-1)}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Gunung Djati, yang sekarang telah menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Bandung berdasarkan Keppres Nomor 58 tanggal 20 Oktober tahun 2005, adalah unit organik di lingkungan Departemen Agama yang di pimpin oleh Rektor dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama. Pembinaannya secara fungsional dilakukan oleh Direktur Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama.

Tugas yang dipikul oleh UIN adalah menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat di bidang ilmu pengetahuan agama Islam, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksud dan tujuannya adalah membentuk sarjana muslim yang mempunyai keahlian dalam ilmu agama Islam, berahlak mulia, cakap serta mempunyai kesadaran bertanggung jawab atas kesejahteraan umat, masa depan bangsa dan negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Disamping itu juga UIN bertujuan untuk menyiapkan tenaga ahli agama yang terampil bagi keperluan pemerintah dan masyarakat.

Sebagaimana tertuang dalam status UIN Sunan Gunung Djati Bandung Nomor 486 tahun 2002, fakultas adalah unsur pelaksanaan akademik yang

melaksanakan tugas pokok dan fungsi UIN yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam ilmu agama Islam untuk program akademik dan program profesional.

FISIF UIN SGD Bandung lahir pada tahun 2012 dengan membuka 3 program studi yaitu prodi Sosiologi, Administrasi Negara dan Manajemen. berdasarkan SK Dirjen Pendidikan Islam Kemenag No 39 tahun 2012. Prodi Sosiologi direakreditasi oleh BAN-PT pada bulan Agustus 2013 dan mendapat nilai B (Baik) berdasar SK No 174/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/VIII/2013. Pada tahun ini juga diadakan revisi kurikulum yang disesuaikan dengan struktur keilmuan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung

4.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada petugas yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung dalam menyusun strategi dalam memberdayakan dosen, lingkungan kerja serta kinerja yang sesuai dengan karakteristik masing-masing responden dimasa yang akan datang. Karakteristik yang dapat disajikan dalam penelitian ini meliputi; jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan formal terakhir, dan masa kerja responden.

Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini;

Tabel 4.1 Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	40	83.3
Wanita	8	16.7
Total	48	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan data dalam tabel di atas karakteristik responden menurut jenis kelamin dan mayoritas dari responden (dosen) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung adalah pria sebesar 83.3% sedangkan wanita sebesar 16.7%, dengan tidak membedakan jenis kelamin, usia serta tingkat pendidikan, dosen dapat menekuni dan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya akan cukup memahami dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja, akan tetapi kinerja khususnya tidak memandang usia.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 31 tahun	8	16.7
31 - 40 tahun	23	47.9
41 - 50 tahun	6	12.5
51 – 60 tahun	11	22.9
Total	48	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Tabel 4.2 diatas, memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa usia para dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, _elative termasuk usia produktif yakni berkisar antara 31 – 40 tahun sebesar 47.9%. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para dosen yang bersangkutan menyenangkan bidang-bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya. Data ini dapat dipergunakan sebagai bahan antara lain penilaian kinerja, perencanaan peningkatan kualitas kinerja, promosi, perekrutan dosen yang tidak membedakan jenis kelamin, sebagaimana Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja, akan tetapi kinerja khususnya tidak memandang usia. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2008 : 33) yang menyatakan bahwa kinerja dosen tidak tergantung pada usia dosen selama masih aktif bekerja.

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
S-1	1	2.1
S-2	37	77.1
S-3	10	20.8
Total	48	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Kemudian pada Tabel 4.3 diatas ini mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, dan ternyata sebagian besar lulusan S2 sebesar 77.1%, namun yang berpendidikan S1 sebesar 2.1%, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia pada pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati

Bandung masih perlu peningkatan pendidikan ke jenjang lebih tinggi sesuai peraturan Undang-undang Sisdiknas, karena dengan peningkatkan pendidikan akan menunjang dan meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2008:76) yang menyatakan bahwa pendidikan akan menunjang prestasi kerja dosen, namun tidak menutup kemungkinan dosen dengan pendidikan kurang tinggi dapat mencapai prestasi puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas. Bagi dosen pendidikan tersebut serta telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dosen selain menunjang kinerja yang merupakan prestasi kerja dosen juga akan menunjang promosi jabatan.

Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan Kepangkatan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

No.	Kepangkatan/ Gol	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	IV/e	1	-	1
3.	IV/c	1	1	2
4.	IV/b	7	-	7
5.	IV/a	5	-	5
6.	III/d	11	2	13
7.	III/c	6	1	7
8.	III/b	9	4	13
	JUMLAH	40	8	48

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Tabel 4.4 di atas memperlihatkan bahwa responden dikelompokkan kedalam karakteristik berdasarkan Jabatan fungsional, dapat diketahui bahwa jabatan fungsional para dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung yaitu Berdasarkan tabel di atas, masih terdapat 44.44% yang

pangkat akademiknya dari lektor ke bawah. Dilihat dari jabatan fungsional yang dimilikinya, sebaniknya pihak Universitas mendorong para dosen untuk melakukan penyetaraan, hal ini perlu dilakuakn karena kelayakan seorang dosen untuk menjadi pengampu minima jabatan fungsional Lektor, sedangkan yang masih belum memiliki jabatan fungsional diharapkan untuk menyetarakan ke Asisten Ahli.

4.3. Lingkungan kerja pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah suatu kondisi dari luar dosen yang mempengaruhi dosen dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Nitisemito 2002:159)

Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel Lingkungan kerja yaitu skor tertinggi $5 \times 48 = 240$, sedangkan skor terendah $1 \times 48 = 48$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Lingkungan kerja dengan rentang skor 38. Untuk

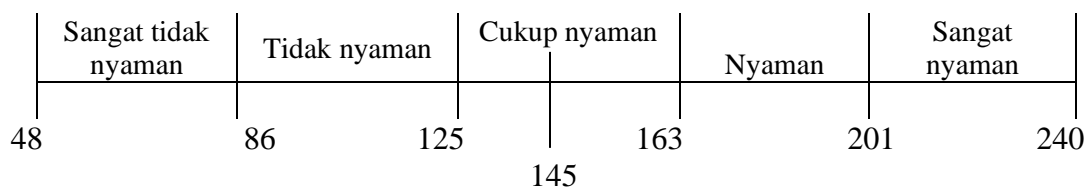
lebih jelasnya mengenai indikator-indikator tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini;

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai kenyamanan tempat perkuliahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat nyaman	0	0.0	0
Nyaman	4	8.3	16
Cukup nyaman	41	85.4	123
Tidak nyaman	3	6.3	6
Sangat tidak nyaman	0	0.0	0
Total skor	48	100	145

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kenyamanan tempat perkuliahan ini dengan skor 145. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kuliah cukup nyaman, ini terlihat bahwa 41 orang atau sebesar 85.4% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup nyaman, namun ada sebagian kecil yang menyatakan tidak nyaman, oleh karena suasana kerja yang nyaman akan mempengaruhi terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan pekerjaan. sebagaimana dikemukakan oleh Sumarni dan Soeprihanto (2005:198) bahwa dengan kondisi kerja

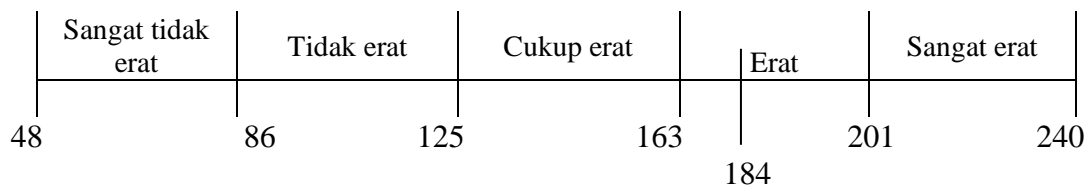
yang nyaman, maka dosen akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari, dan salah satu factor yang mempengaruhinya ialah kenyamanan ruangan.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai keeratan hubungan sesama dosen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat erat	5	10.4	25
Erat	34	70.8	136
Cukup erat	5	10.4	15
Tidak erat	4	8.3	8
Sangat tidak erat	0	0.0	0
Total skor	48	100	184

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai keeratan hubungan sesama dosen dengan skor 184. Hal ini menunjukkan bahwa keharmonisan antar dosen menjadi asset yang berharga bagi organisasi dalam usaha membangun perusahaan dengan suasana kebersamaan yang saling mendukung diantara dosen, Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka dosen akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien, ini terlihat bahwa 34 orang atau sebesar 70.8% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban erat. atas pernyataan tingkat keeratan

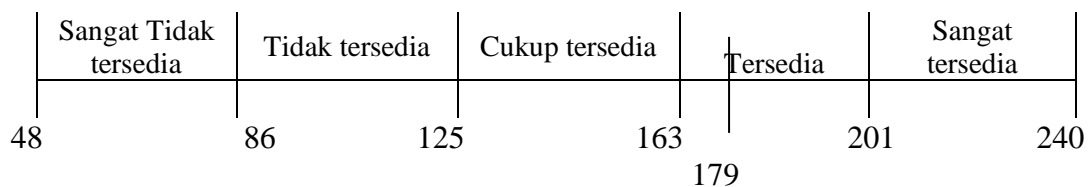
keharmonisan hubungan secara horizontal di kantor tempat bekerja, sehingga keadaan ini perlu dipertahankan untuk menghindari rasa saling tidak menghargai antara sesama dosen, sehingga akan mempengaruhi terhadap disiplin kerja dosen, sebagaimana dikemukakan Saydam (2002 : 443) menyatakan Lingkungan kerja sosial merupakan keadaan lingkungan tempat kerja dosen yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama dosen (hubungan horizontal)..

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai tersedianya peralatan mengajar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat tersedia	5	10.4	25
Tersedia	25	52.1	100
Cukup tersedia	18	37.5	54
Tidak tersedia	0	0.0	0
Sangat tidak tersedia	0	0.0	0
Total skor	48	100	179

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai tersedianya peralatan mengajar dengan skor 179. hal ini menunjukkan bahwa kuantitas peralatan/fasilitas peralatan mengajar cukup menunjang dalam melaksanakan

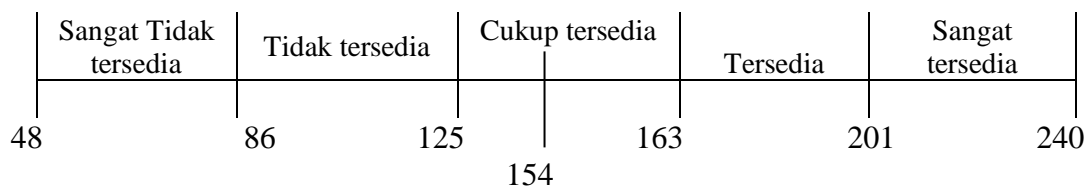
mengajar, , ini terlihat bahwa 25 orang atau sebesar 52.1% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban tersedia. sebagaimana dikemukakan oleh Simamora (2004:121) menjelaskan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar dosen yang sedang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai tersedianya koneksi internet, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat tersedia	1	2.1	5
Tersedia	12	25.0	48
Cukup tersedia	31	64.6	93
Tidak tersedia	4	8.3	8
Sangat tidak tersedia	0	0.0	0
Total skor	48	100	154

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai tersedianya koneksi internet dengan skor 154. Hal ini menunjukkan bahwa koneksi internet di kampus cukup tersedia, ini terlihat bahwa 31 orang atau sebesar 64.6% dari seluruh

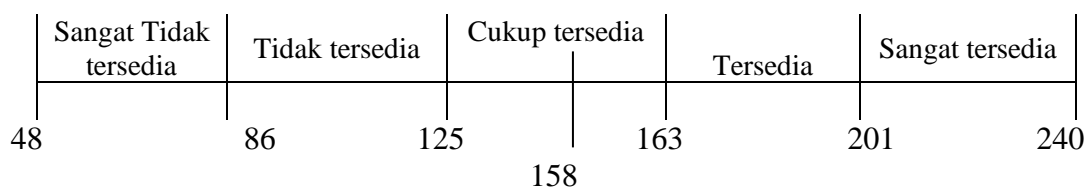
jumlah responden memberikan jawaban cukup tersedia, ketersediaan koneksi internet sangat penting untuk kebutuhan para mahasiswa dalam pencarian teori-teori dan kebutuhan dalam menyelesaikan tugas. Sebagaimana dikemukakan oleh Simamora (2004:121) menjelaskan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar dosen yang sedang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai tersedianya kenaikan jabatan fungsional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat tersedia	1	2.1	5
Tersedia	15	31.3	60
Cukup tersedia	29	60.4	87
Tidak tersedia	3	6.3	6
Sangat tidak tersedia	0	0.0	0
Total skor	48	100	158

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai tersedianya kenaikan jabatan fungsional dengan skor 158. Hal ini menunjukkan bahwa

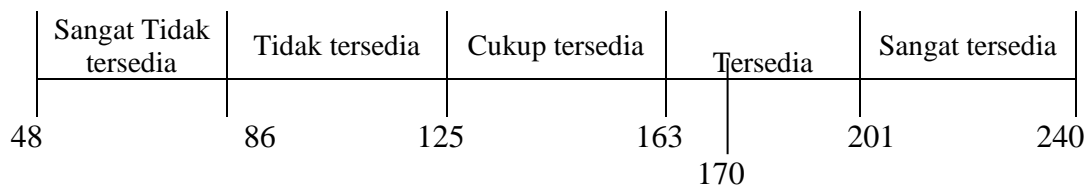
ketersediaan kenaikan jabatan fungsional sangat dibutuhkan sivitas akademika, ini terlihat bahwa 29 orang atau sebesar 60.4% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup tersedia, ini diperlukan sebagai sarana peningkatan jabatan fungsional dosen sebagai salah satu persyaratan dosen. Hal ini senada dengan pernyataan Simamora (2004:121) menjelaskan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar dosen yang sedang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai tersedianya laboratorium praktek, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat tersedia	3	6.3	15
Tersedia	24	50.0	96
Cukup tersedia	17	35.4	51
Tidak tersedia	4	8.3	8
Sangat tidak tersedia	0	0.0	0
Total skor	48	100	170

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai tersedianya laboratorium praktek dengan skor 170. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan laboratorium praktek bagi mahasiswa lengkap, ini terlihat bahwa 24 orang atau sebesar 50% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban tersedia, Ketersedian laboratorium praktek merupakan kewajiban institusi untuk melengkapi sarana/ prasarana praktek sebagai syarat tercapinya tri dharma perguruan tinggi. Hal ini senada dengan pernyataan Simamora (2004:121) menjelaskan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar dosen yang sedang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

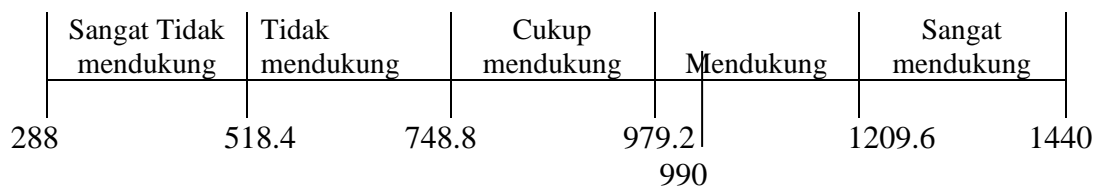
Secara umum lingkungan kerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah

Tabel 4.11 Rangkuman Variabel Lingkungan kerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Kenyamanan tempat perkuliahan	145	Cukup nyaman
2.	Keeratan hubungan sesama dosen	184	Erat
3.	Tersedianya peralatan mengajar	179	Tersedia
4.	Tersedianya koneksi internet	154	Cukup tersedia
5.	Tersedianya kenaikan jabatan fungsional	158	Cukup tersedia
6.	Tersedianya laboratorium praktek	170	tersedia
	Jumlah	990	
	Rata-rata Skor	165	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Lingkungan kerja mencapai 990. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 6 \times 48 = 1440$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 6 \times 48 = 288$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel Lingkungan kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 230.4 sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.11 dan bobot skor variabel lingkungan kerja dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada umumnya mendukung terhadap proses belajar mengajar, hal ini terlihat lingkungan kerja yang ada pada saat ini cukup nyaman dan tentram dalam hal lingkungan keeratan hubungan dosen dan tersedianya peralatan mengajar namun terdapat beberapa unsur/indikator yang dinilai perlu ditingkatkan, yaitu kenyamanan tempat perkuliahan dan koneksi internet.

4.4. Komitmen Organisasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Komitmen merupakan keterikatan pada suatu falsafah dan satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang dosen yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Shadur, Kinzle dan Rodwell (1999) memberi pengertian bahwa dosen yang mempunyai komitmen

terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan dosen dalam satuan kerja yang dinyatakan sebagai berikut “*Organizational commitment was defined as the strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization*”. Dosen yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada dosen yang tidak mempunyai komitmen.

Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu, (Amstrong, 1948 ; 284). Kiesler dan Sakumura seperti yang dikutip oleh Salancik mengartikan komitmen sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku, (Salancik, 1948 ; 284). Bahkan kata komitmen diartikan sebagai suatu karakteristik intelektual, sifat pribadi seperti kejujuran, yang tidak dapat dimandatkan atau dipaksakan dari luar, (Brown, Hitchcock, dan Willard, 1994 ; 5). Secara singkat, dikatakan bahwa keterikatan karyawan dengan organisasi dibangun dan dijaga atas dasar kerelaan untuk saling memberi dan menerima keunggulan lingkungan kerja dari kedua pihak.

Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel komitmen organisasi yaitu skor tertinggi $5 \times 48 = 240$, sedangkan skor terendah $1 \times 48 = 48$ untuk setiap indikator, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel komitmen organisasi

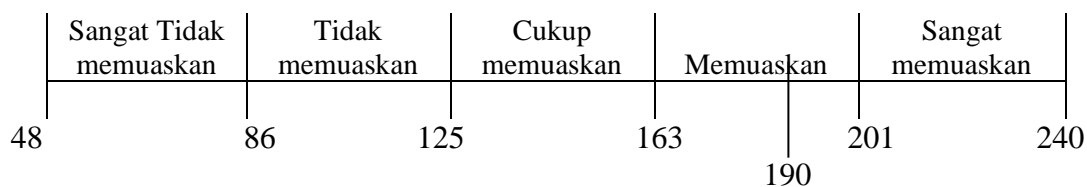
dengan rentang skor 38. Untuk lebih jelasnya mengenai indicator-indikator tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini;

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai kedekatan emosional yang kuat dengan pekerjaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat memuaskan	19	39.6	48
Memuaskan	10	20.8	40
Cukup memuaskan	17	35.4	51
Tidak memuaskan	2	4.2	4
Sangat tidak memuaskan	0	0.0	0
Total Skor	48	100	190

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kedekatan emosional yang kuat dengan pekerjaan dengan skor 190, hal ini menunjukkan bahwa setiap dosen dituntut untuk tetap patuh (loyal) pada aturan kepada Organisasi, ini terlihat bahwa 19 orang atau sebesar 39.6% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban memuaskan. sesuai pendapat Brown, Hitchcock, dan Willard (1994 :74) menjelaskan esensi komitmen adalah menjadikan sasaran karyawan dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama. Keterikatan yang kuat dengan sasaran

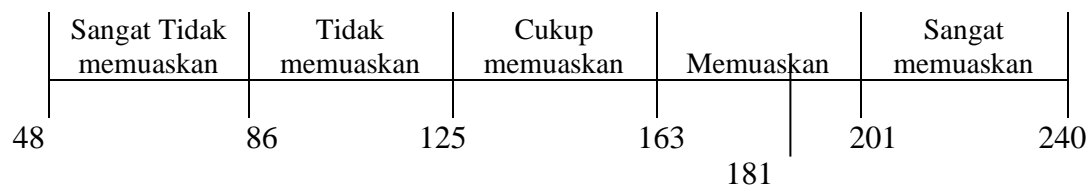
kelompok apabila sasaran-sasaran itu sangat selaras dengan sasaran karyawan. Mereka yang menghargai dan berpegang teguh kepada misi organisasi bersedia untuk tidak hanya berusaha sepenuh hati atas nama organisasi, tetapi juga berkorban bilamana itu diperlukan. Karyawan yang terinspirasi oleh sasaran bersama seringkali tingkat komitmennya lebih tinggi dibanding komitmen yang datang karena insentif finansial.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai motivasi pada pekerjaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat memuaskan	12	25.0	60
Memuaskan	17	35.4	68
Cukup memuaskan	15	31.3	45
Tidak memuaskan	4	8.3	8
Sangat tidak memuaskan	0	0.0	0
Total Skor	48	100	181

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai motivasi pada pekerjaan dengan skor 181, hal ini menunjukkan bahwa dosen termotivasi dalam melakukan pengajaran, ini terlihat bahwa 17 orang atau sebesar 35.4% dari

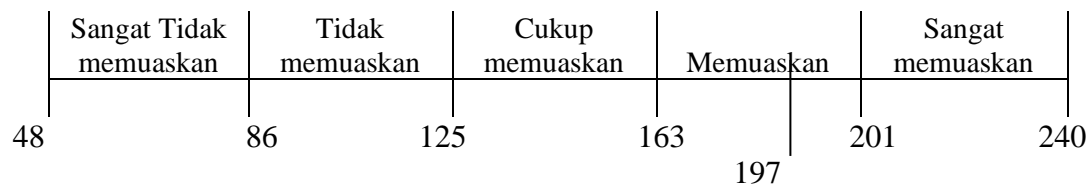
seluruh jumlah responden memberikan jawaban memuaskan, dosen termotivasi karena tunjangan yang diberikan memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari diluar kebutuhan hidup dan lain-lain, Menurut Brown, Hitchcock, dan Willard (1994 :5) secara singkat mengatakan bahwa keterikatan karyawan dengan organisasi dibangun dan dijaga atas dasar kerelaan untuk saling memberi dan menerima keunggulan lingkungan kerja dari kedua pihak.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai keinginan untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung , 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat memuaskan	16	33.3	80
Memuaskan	21	43.8	84
Cukup memuaskan	11	22.9	33
Tidak memuaskan	0	0.0	0
Sangat tidak memuaskan	0	0.0	0
Total Skor	48	100	197

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai keinginan untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan dengan skor 197, hal ini menunjukkan bahwa dosen komit terhadap universitas untuk meberikan kontribusi yang nyata

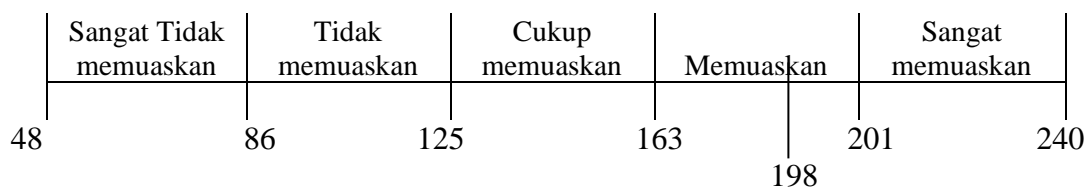
dalam mensukseskan tri dharma perguruan tinggi, ini terlihat bahwa 21 orang atau sebesar 43.8% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban memuaskan. Menurut Brown, Hitchcock, dan Willard (1994 :74) menjelaskan esensi komitmen adalah keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok apabila sasaran-sasaran itu sangat selaras dengan sasaran karyawan. Mereka yang menghargai dan berpegang teguh kepada misi organisasi bersedia untuk tidak hanya berusaha sepenuh hati atas nama organisasi, tetapi juga berkorban bilamana itu diperlukan. Karyawan yang terinspirasi oleh sasaran bersama seringkali tingkat komitmennya lebih tinggi dibanding komitmen yang datang karena insentif finansial.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai kesadaran untuk melakukan pekerjaan, karena takut dikeluarkan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat memuaskan	16	33.3	80
Memuaskan	25	52.1	100
Cukup memuaskan	4	8.3	12
Tidak memuaskan	3	6.3	6
Sangat tidak memuaskan	0	0.0	0
Total Skor	48	100	198

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



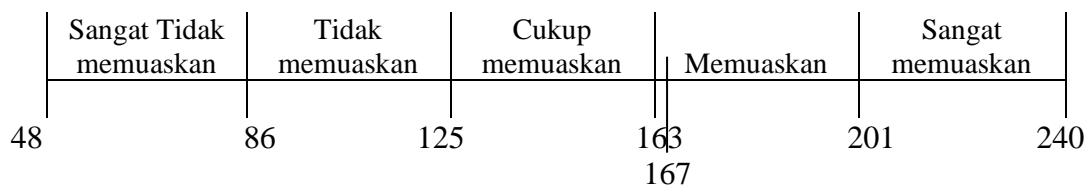
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesadaran untuk melakukan pekerjaan, karena takut dikeluarkan dengan skor 198, hal ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran dan tetap komit dalam melakukan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sehingga dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi secara sungguh-sungguh terlihat bahwa 25 orang atau sebesar 52.1% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban memuaskan, Demikian juga Kiesler dan Sakumura seperti yang dikutip oleh Salancik mengartikan komitmen sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku, (Salancik, 1948 ; 284).

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat memuaskan	12	25.0	60
Memuaskan	10	20.8	40
Cukup memuaskan	15	31.3	45
Tidak memuaskan	11	22.9	22
Sangat tidak memuaskan	0	0.0	0
Total Skor	48	100	167

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan dengan skor 167, hal ini menunjukkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa setiap dosen dituntut untuk tetap patuh (loyal) pada aturan kepada Organisasi, namun ada sebagian dosen yang kurang loyal terhadap lembaga ini terlihat bahwa 15 orang atau sebesar 31.3% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup memuaskan. Ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian dosen yang melaksanakan pengajarannya kurang sesuai dengan komitmen yang hanya mengajar sesuai kewajibannya saja.

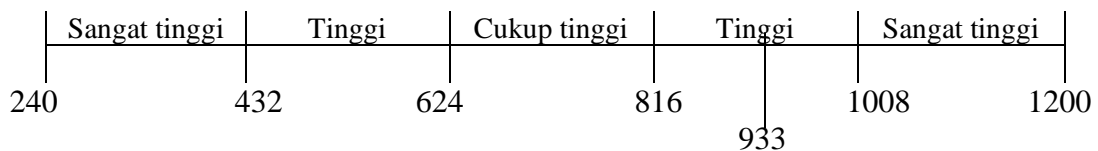
Secara umum variabel komitmen organisasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah.

Tabel 4.17 Rangkuman Variabel komitmen organisasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Kedekatan emosional yang kuat dengan pekerjaan	190	Memuaskan
2.	Motivasi pada pekerjaan	181	Memuaskan
3.	Keinginan untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan	197	Memuaskan
4.	Kesadaran untuk melakukan pekerjaan, karena takut dikeluarkan	198	Memuaskan
5.	Kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan	167	Cukup memuaskan
	Jumlah	933	
	Rata-rata Skor	155.5	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, skor total nilai kumulatif variabel komitmen organisasi mencapai 933. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 5 \times 48 = 1200$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 5 \times 48 = 240$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel komitmen organisasi mencapai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 192 sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor variabel komitmen di atas, ternyata dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki komitmen yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari kedekatan emosional yang kuat dengan pekerjaan, keinginan untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan dan kesadaran untuk melakukan pekerjaan, karena takut dikeluarkan, namun terdapat beberapa hal yang masih harus ditingkatkan, yaitu kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan.

Perhatian terhadap pentingnya komitmen dalam organisasi telah berkembang menjadi dua aliran pemikiran. Aliran pemikiran pertama adalah pendekatan dari kontrol ke pendekatan komitmen yang dipelopori oleh Walton, yang melihat strategi komitmen sebagai suatu pendekatan yang lebih bersifat imbalan pada pengelolaan sumber daya manusia. Menurut aliran pertama ini bahwa kinerja karyawan meningkat jika pendekatan yang berorientasi pada kontrol dihilangkan dalam

mengelola karyawan dan diganti dengan strategi komitmen. Aliran pemikiran kedua adalah keunggulan bangsa Jepang yang telah sukses memotivasi karyawan dengan mendapatkan komitmen yang penuh dari karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, yang mana pendekatan ini disebut juga *hearts and minds approach*, (Brown, Hitchcock, dan Willard, 1994 ; 174-175).

4.5. Kinerja Dosen Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Gambaran mengenai Kinerja Dosen tercermin dari hasil jawaban responden yang diukur melalui delapan aspek. Masing-masing aspek memiliki beberapa indikator dan setiap indikator memiliki beberapa butir pernyataan yang akan dinilai oleh responden dalam bentuk jawaban dari pernyataan yang berkaitan dengan keempat aspek penilaian kinerja dosen tersebut. Adapun indikator pada aspek kinerja dosen terdiri dari: Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, kreativitas dan inisiatif.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang responden dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Bernardin dan Russel (2003:397), mengatakan pengertian bahwa: “kinerja responden tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *out put*”, juga bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel kinerja yaitu skor tertinggi $5 \times 48 = 240$, sedangkan skor

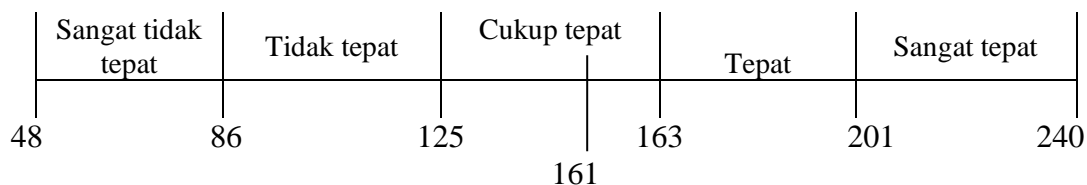
terendah $1 \times 48 = 48$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kinerja dengan rentang skor 38. Untuk lebih jelasnya mengenai indikator-indikator tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini;

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu datang Dosen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat tepat	0	0.0	0
Tepat	21	43.8	84
Cukup tepat	23	47.9	69
Tidak tepat	4	8.3	8
Sangat tidak tepat	0	0.0	0
Total skor	48	100	161

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketepatan waktu datang Dosen dengan skor 161. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kedisiplinan dan tanggung jawab yang baik dalam diri pengajar, ini terlihat bahwa 23 orang atau sebesar 47.9% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup tepat, sehingga ketepatan datang ke tempat mengajar sudah diperhitungkan dengan baik dan tidak mengalami keterlambatan datang, sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mainer dalam As'ad (2001:65), mengemukakan bahwa: "Aspek

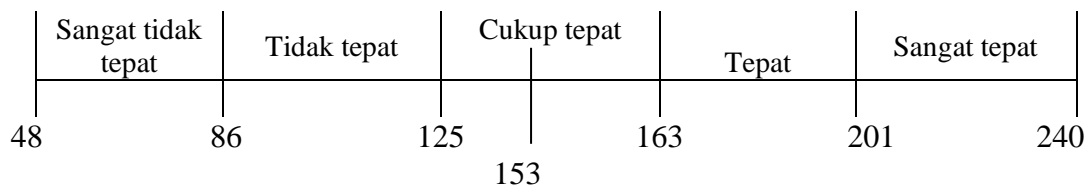
yang biasanya digunakan dalam penilaian kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegangnya, absensi dan keselamatannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya”, karena salah satu faktor pengukuran kinerja adalah tercapainya kuantitas pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu mengajar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat tepat	0	0.0	0
Tepat	14	29.2	56
Cukup tepat	29	60.4	87
Tidak tepat	5	10.4	10
Sangat tidak tepat	0	0.0	0
Total skor	48	100	153

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketepatan waktu mengajar dengan skor 153. Hal ini menunjukkan adanya ketidakteraturan waktu pengajar yang datang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, ini terlihat bahwa 29 orang atau sebesar 60.4% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup tepat, namun ada sebagian responden menyatakan tidak tepat, sehingga responden mendapatkan rugi waktu pada saat sudah siap untuk belajar,

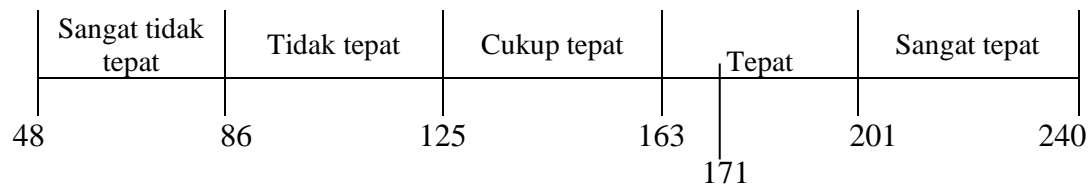
sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mitchel (Sedarmayanti, 2007:53), menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja salah satunya adalah inisiatif, yaitu efisiensi waktu kerja yang dipergunakan oleh para dosen.

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai ketepatan dalam menulis paper atau tugas mandiri Dosen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat tepat	3	6.3	15
Tepat	22	45.8	88
Cukup tepat	22	45.8	66
Tidak tepat	1	2.1	2
Sangat tidak tepat	0	0.0	0
Total skor	48	100	171

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketepatan dalam menulis paper atau tugas mandiri Dosen dengan skor 171. hal ini menunjukkan bahwa bahwa tugas yang diberikan dosen dalam menulis paper sangat tepat dan sesuai dengan tugas yang diberikan, ini terlihat bahwa 22 orang atau sebesar 45.8% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup tepat, sehingga para mahasiswa tidak kesulitan dalam mencari referensinya, sebagaimana dijelaskan di

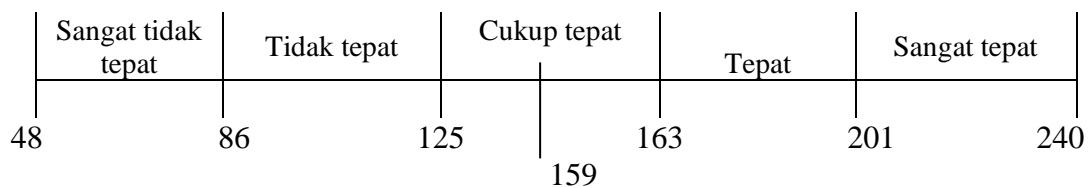
atas oleh Mainer dalam As'ad (1999:65). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung mendapat penilaian yang cukup tinggi untuk kriteria kualitas hasil kerja dosen.

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu memeriksa UTS/UAS, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat tepat	0	0.0	0
Tepat	15	31.3	60
Cukup tepat	33	68.8	99
Tidak tepat	0	0.0	0
Sangat tidak tepat	0	0.0	0
Total skor	48	100	159

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketepatan waktu memeriksa UTS/UAS dengan skor 159. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa informasi hasil UTS/UAS cukup tepat dalam pemberian informasi sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, ini terlihat bahwa 33 orang atau sebesar 68.8% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup tepat, hal ini harus ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi, sebagaimana yang

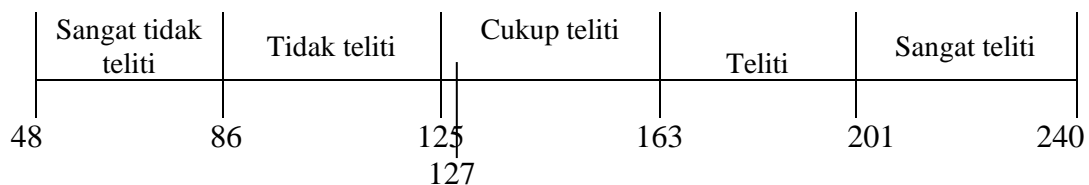
diungkapkan oleh Gomes (2003:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang dosen salah satunya adalah *job knowledge* dan *personal quality*.

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat teliti	0	0.0	0
Teliti	10	20.8	40
Cukup teliti	11	22.9	33
Tidak teliti	27	56.3	54
Sangat tidak teliti	0	0.0	0
Total skor	48	100	127

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa dengan skor 127. hal ini menunjukkan adanya kerja yang kurang baik dari dosen dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa, ini terlihat bahwa 27 orang atau sebesar 56.3% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban tidak teliti, sehingga mahasiswa merasa khawatir akan hasil nilai tugas/UTS/UAS yang telah dikoreksi dosen. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mitchel (Sedarmayanti, 2003:53), menyatakan bahwa aspek-aspek

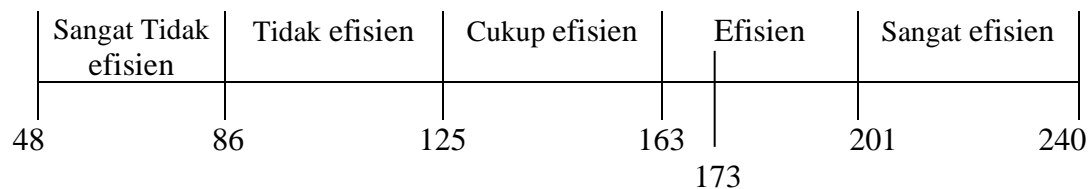
kinerja salah satunya adalah inisiatif, yaitu efisiensi waktu kerja yang dipergunakan oleh para dosen.

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai efisiensi penggunaan waktu perkuliahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat efisien	2	4.2	10
Efisien	27	56.3	108
Cukup efisien	17	35.4	51
Tidak efisien	2	4.2	4
Sangat tidak efisien	0	0.0	0
Total skor	48	100	173

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai efisiensi penggunaan waktu perkuliahan dengan skor 173. Hal ini menunjukkan penggunaan waktu yang tepat yang dilaksanakan pengajar sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, ini terlihat bahwa 27 orang atau sebesar 56.3% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban efisien, sehingga responden merasa puas dengan materi yang diberikan efisiensi dengan waktu yang ada. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mitchel (Sedarmayanti, 2003:53), menyatakan bahwa aspek-

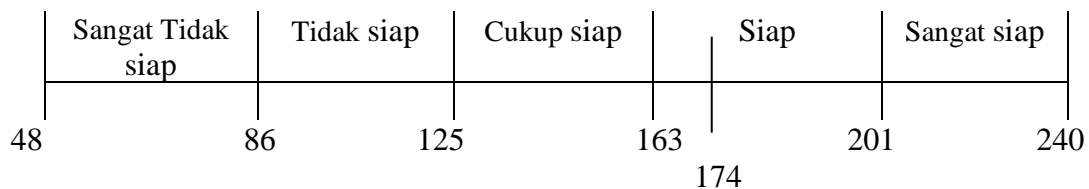
aspek kinerja salah satunya adalah inisiatif, yaitu efisiensi waktu kerja yang dipergunakan oleh para dosen.

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai kesiapan waktu untuk membantu kesulitan belajar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat siap	1	2.1	5
Siap	29	60.4	116
Cukup siap	17	35.4	51
Tidak siap	1	2.1	2
Sangat tidak siap	0	0.0	0
Total skor	48	100	174

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesiapan waktu untuk membantu kesulitan belajar dengan skor 174. Hal ini menunjukkan bahwa waktu pengajar dalam mengajar bisa membantu dalam mengatasi persoalan, ini terlihat bahwa 29 orang atau sebesar 60.4% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban siap, sehingga kepastian waktu yang tepat untuk meminta bantuan dalam proses belajar mengajar. Lebih lanjut Gomes (2003:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang responden.

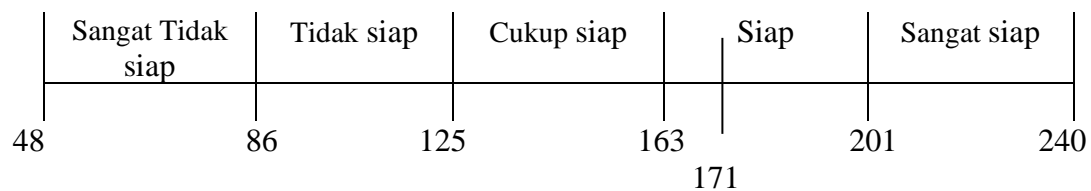
Aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan *traits* (karakter individu) seseorang responden seperti sifat, perangai, intelegensia, dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sebagainya.

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai kesiapan waktu untuk konsultasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat siap	0	0.0	0
Siap	28	58.3	112
Cukup siap	19	39.6	57
Tidak siap	1	2.1	2
Sangat tidak siap	0	0.0	0
Total skor	48	100	171

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesiapan waktu untuk konsultasi dengan skor 171. Hal ini menunjukkan bahwa adanya waktu pengajar untuk berkonsultasi, ini terlihat bahwa 28 orang atau sebesar 58.3% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban siap, sehingga mahasiswa tidak kesulitan apabila menemukan masalah baru dalam pelajaran, sesuai pendapat Gomes

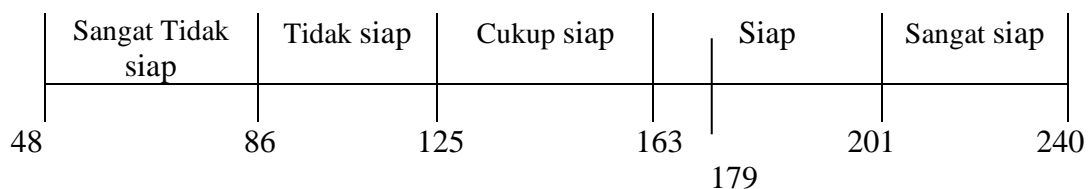
(2003:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang responden. Aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan *traits* (karakter individu) seseorang responden seperti sifat, perangai, intelegensia, dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sebagainya.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai kesiapan untuk diskusi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat siap	4	8.3	20
Siap	27	56.3	108
Cukup siap	17	35.4	51
Tidak siap	0	0.0	0
Sangat tidak siap	0	0.0	0
Total skor	48	100	179

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesiapan untuk diskusi dengan skor 179. Hal ini menunjukkan bahwa waktu pengajar untuk mengadakan diskusi dengan responden sehingga kesulitan yang dihadapi responden bisa terpecahkan melalui diskusi dengan pengajar, ini terlihat bahwa 27 orang atau

sebesar 56.3% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban siap, hal ini harus tetap dipertahankan dan akan lebih baik lagi jika lebih ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi, sesuai pendapat Gomes (2003:135), mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang responden. Aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan *traits* (karakter individu) seseorang responden seperti sifat, perangai, intelegensia, dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sebagainya.

Secara umum kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)

UIN Sunan Gunung Djati Bandung dapat dilihat pada tabel 4.27 di bawah.

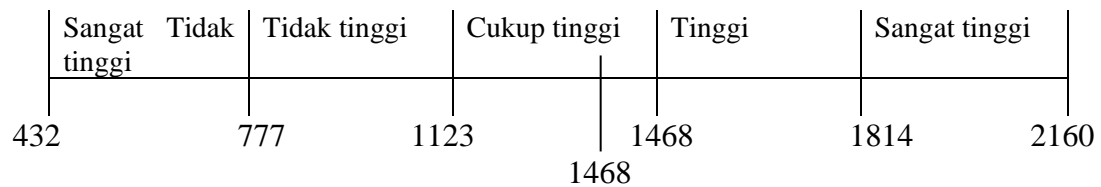
Tabel 4.27 Rangkuman Variabel kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014 (n=48).

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Ketepatan waktu datang Dosen	161	Cukup tercapai
2.	Ketepatan waktu mengajar	153	Cukup efisien
3.	Ketepatan dalam menulis paper atau tugas mandiri Dosen	171	Teliti
4.	Ketepatan waktu memeriksa UTS/UAS	159	Cukup menguasai
5.	Ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa	127	Kadang-kadang
6.	Efisiensi penggunaan waktu perkuliahan	173	Sering
7.	Kesiapan waktu untuk membantu kesulitan belajar	174	Bertanggung jawab
8.	Kesiapan waktu untuk konsultasi	171	Mampu
9.	Kesiapan untuk diskusi	179	Loyal
	Jumlah	1468	
	Rata-rata Skor	163.11	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Kinerja mencapai 1468. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 9 \times 48 = 2160$, dan jumlah

skor terendah adalah $1 \times 9 \times 48 = 432$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel Kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 345 sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.27 dan bobot skor total variabel kinerja di atas, ternyata dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki kinerja yang cukup tinggi, namun ada hal perlu diperhatikan dosen yaitu ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa.

4.6. Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, dapat digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Pada analisis jalur ini besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

(FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 12. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 4.28 di bawah ini.

Tabel 4.28 Matriks Korelasi Antar Variabel

		Correlations		
		LINGK. KERJA	KOMITMEN	KINERJA
LINGK. KERJA	Pearson Correlation	1	.645 **	.764 **
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	48	48	48
KOMITMEN	Pearson Correlation	.645 **	1	.721 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	48	48	48
KINERJA	Pearson Correlation	.764 **	.721 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	48	48	48

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

Sumber : hasil output SPSS

Dalam penelitian ini, secara statistik hasil tabel korelasi Pearson dengan menggunakan SPSS release 12, diketahui adanya korelasi lingkungan kerja terhadap komitmen dengan nilai korelasi sebesar 0.645, korelasi kompetensi dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0.764 dan korelasi komitmen dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0.721.

Berdasarkan tabel 4.28, matriks korelasi antar variabel tersebut di atas, menunjukkan besarnya hubungan antara sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas, yaitu

lingkungan kerja dan komitmen yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel, serta hubungan korelasional dari variabel residu terhadap variabel kinerja.

Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X_1 sampai X_2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X_1 sampai X_2 seperti tabel 4.29 di bawah ini.

Tabel 4.29 Besarnya Koefisien Jalur

Koefisien jalur X_1 terhadap Y	pyx_1	0.512
Koefisien jalur X_2 terhadap Y	pyx_2	0.391

Sumber : hasil output SPSS

Hasil perhitungan untuk koefisien detreminasi multiple ($R^2_{Y.X_1, X_2}$), Koefisien korelasi ($R_{Y.X_1, X_2}$), koefisien determinasi variabel lain terhadap Y ($P^2_{Y\epsilon}$), dan koefisien jalur variabel lain terhadap Y ($P_{Y\epsilon}$), secara rinci ditunjukkan oleh tabel 4.30 berikut ini :

Tabel 4.30 Koefisien Determinasi Multiple, dan Koefisien Jalur Variabel Lain

Determinasi Multiple (R^2)	$R^2_{Y.X_1, X_2}$	0.673
Koefisien Korelasi Multiple	$R_{Y.X_1, X_2}$	0.820
Determinasi Var. Lain terhadap Y	$P^2_{Y\epsilon}$	0.327
Koefisien Jalur X_2 Var. Lain terhadap Y	$P_{Y\epsilon}$	0.572

Sumber : hasil output SPSS

artinya bahwa pengaruh variabel X_1 , dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.673 atau 67.3% variabel X_1 , dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y , dan sisanya 0.327 atau 32.7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel 4.31 sebagai berikut

Tabel 4.31 Hasil Pengujian Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.633	2	378.317	46.245	.000 ^a
	Residual	368.131	45	8.181		
	Total	1124.764	47			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, LINGK. KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS 12.0

Dari tabel 4.31 di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 46.245 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial.

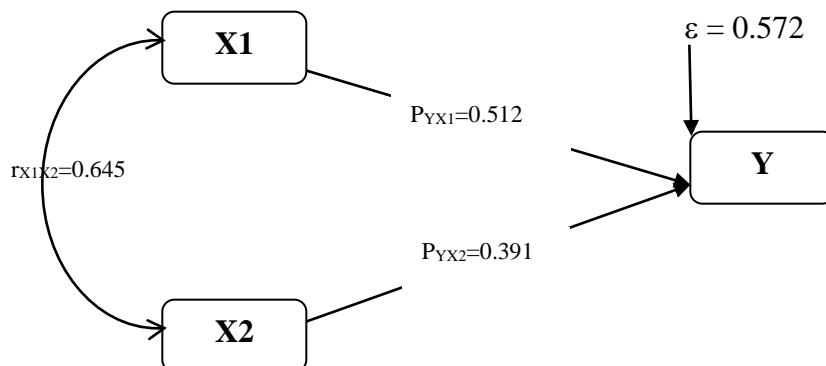
Sedangkan hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X_1 dan X_2 terhadap Y , dapat dilihat pada tabel 4.32 di bawah ini.

Tabel 4.32 Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0.673	67.3
Pengaruh Diluar X1, X2	0.327	32.7
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung yakni sebesar 67.3%, sedangkan sisanya sebesar 32.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja. Namun apabila dilihat secara parsial lingkungan kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja dosen daripada komitmen organisasi, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X_1 , X_2 terhadap Y sebagai berikut :



Gambar 4.1 : Diagram Kausal Antara Lingkungan kerja (X_1), Komitmen organisasi (X_2) dan Kinerja dosen (Y)

Sebagaimana pada gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa lingkungan kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja dosen dengan koefisien jalur sebesar 0.512 daripada komitmen organisasi sebesar 0.391, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja dosen, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.33 di bawah ini.

Tabel 4.33 Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

Simbol Koefisien Jalur		t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
PYX ₁	0.512	4.587	1.96	Ho tolak Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja dosen
PYX ₂	0.391	3.504	1.96	Ho tolak Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja dosen

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja dosen baik secara langsung maupun tidak langsung di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung dapat dilihat pada tabel 4.41 dibawah ini :

Tabel 4.34 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dosen

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh langsung ke Y	0.2621	26.21
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y	0.1291	12.91
Jumlah		0.3912	39.12

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja dosen secara langsung sebesar 26.21% dan tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi sebesar 12.91%. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja dosen secara keseluruhan mencapai 39.12%, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, perlu adanya perbaikan faktor lingkungan kerja, karena faktor lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja dosen, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor lingkungan kerja, karena faktor lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah yang lebih baik, hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2002:82), mengemukakan bahwa dengan menciptakan dan memberikan suasana atau lingkungan kerja baik secara fisik dalam hubungannya dengan tempat dan perlengkapan kerja, maupun berhubungan manusia (sosial) yang dikumpulkan adalah untuk mendukung kinerja pegawai.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.35 di bawah ini :

Tabel 4.35 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari komitmen organisasi Terhadap Kinerja dosen

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X₂	Pengaruh langsung ke Y	0.1529	15.29
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0.1291	12.91
Jumlah		0.2820	28.20

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja dosen secara langsung sebesar 15.29% dan tidak langsung melalui variabel lingkungan kerja sebesar 12.91%. Sedangkan kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja dosen secara keseluruhan mencapai 28.10%, hal ini berarti komitmen mempunyai kontribusi dan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, perlu adanya komitmen yang kuat dari para dosen, karena komitmen terkait erat dengan peningkatan kinerja dosen. Kefisien Jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya apabila komitmen tetap terjaga, diperkirakan akan meningkat pula kinerjanya, seperti yang dikemukakan Brown, Hitchcock, dan Willard (1994 :74) menjelaskan esensi komitmen adalah menjadikan sasaran karyawan dan sasaran perusahaan menjadi satu dan sama. Keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok apabila sasaran-sasaran itu sangat selaras dengan sasaran karyawan. Mereka yang menghargai dan berpegang teguh kepada misi perusahaan bersedia untuk tidak hanya berusaha sepenuh hati atas nama perusahaan, tetapi juga berkorban bilamana itu

diperlukan. Karyawan yang terinspirasi oleh sasaran bersama seringkali tingkat komitmennya lebih tinggi dibanding komitmen yang datang karena insentif finansial.

Kajian Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001:154) tentang hubungan antara komitmen terhadap organisasi, keterlibatan terhadap kerja, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen terhadap organisasi dengan kinerja. Faktor Kontinuans dan faktor Normatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa komitmen dosen sangat ditentukan adanya pertimbangan dan keputusan untuk menetap dalam organisasi sebagai bagian pemenuhan kebutuhan dan adanya keyakinan bahwa berkarya pada organisasi merupakan kewajiban moral yang tidak boleh ditinggalkan.

Secara keseluruhan kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung dipandang cukup baik, terutama tanggung jawab dalam menangani pekerjaan. Kualitas standar kerja yang ditetapkan telah dicapai oleh sebagian besar dosen. Dosen selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya dan bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan atasan. Kinerja kerja dapat juga diukur melalui semangat dan tanggung jawab yang dimiliki dosen dan dalam hal ini ternyata dinilai sangat baik.

Kinerja dosen itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi dan lingkungan kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja dosen yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya komitmen organisasi serta sesuai lingkungan kerja tersebut, sehingga semakin baik lingkungan

kerja, serta komitmen organisasi yang memadai, maka kinerja dosen akan meningkat. Hal ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor komitmen organisasi dan lingkungan kerja, karena komitmen organisasi dan lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja, hal ini sesuai pendapat Bernardin dan Russel (2003:397), bahwa: “kinerja dosen tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *out put* yang ditimbulkan dari komitmen organisasi yang diberikan serta perilaku dalam bekerja, berarti komitmen organisasi yang dirasakan serta lingkungan kerja dosen tersebut mempunyai kontribusi dan berpengaruh pada prestasi kerja dosen. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan prestasi dosen, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor komitmen organisasi dan lingkungan kerja, karena komitmen organisasi dan lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada umumnya mendukung terhadap proses belajar mengajar, hal ini terlihat lingkungan kerja yang ada pada saat ini cukup nyaman dan tenang dalam hal lingkungan keehatan hubungan dosen dan tersedianya peralatan mengajar namun terdapat beberapa unsur/indikator yang dinilai perlu ditingkatkan, yaitu kenyamanan tempat perkuliahan dan koneksi internet.
2. Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki komitmen yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari kedekatan emosional yang kuat dengan pekerjaan, keinginan untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan dan kesadaran untuk melakukan pekerjaan, karena takut dikeluarkan, namun terdapat beberapa hal yang masih harus ditingkatkan, yaitu kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan.
3. Kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung memiliki kinerja yang cukup tinggi, namun ada hal

perlu diperhatikan dosen yaitu ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa

4. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Namun secara parsial lingkungan kerja dominan mempengaruhi kinerja dosen daripada komitmen organisasi. Dan secara parsial, pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja semakin mendukung, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.
 - b. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen, sehingga apabila organisasi memiliki komitmen, maka kinerja dosen akan meningkat pula.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung untuk meningkatkan kinerja dosen. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Perbaikan lingkungan kerja dosen dapat dilakukan melalui peningkatan kenyamanan tempat perkuliahan dan peningkatan koneksi internet
2. Komitmen merupakan suatu yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dosen, oleh karena itu unsur-unsur komitmen yang harus diperhatikan

dan lebih ditingkatkan adalah organisasi membantu mencari solusi masalah dosen dalam bekerja dan dosen tetap komit terhadap organisasi di tempat bekerja.

3. Perbaikan pada kinerja dosen, terutama mengenai ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa, sehingga mahasiswa tidak dirugikan. Dalam hal ini penulis menyarankan sebaiknya pihak universitas secara berkala melakukan penilaian kinerja yang bertujuan :
 - a. Menilai kemampuan dosen, penilaian ini merupakan tujuan yang mendasar dalam menilai dosen secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia.
 - b. Pengembangan SDM, sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan SDM seperti: promosi, mutasi, rotasi, terminasi dan penyesuaian kompensasi.
4. Karena lingkungan kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja dosen. maka Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung disarankan untuk merenovasi tempat perkuliahan dan meningkatkan koneksi internet melalui WIFI.
5. Dikarenakan waktu dan dana penelitian terbatas, disarankan dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, yaitu dalam menggali data pertanyaan, perlu dilakukan dengan wawancara yang lebih mendalam kepada semua

responden serta dengan memperbanyak variabel penyebab yang mempengaruhi kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Alex Nitisemito 2002. *Perencanaan Letak Fasilitas Produksi, Lingkungan Kerja, Perencanaan Standar Produksi*. Buku 2 Edisi 4. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- As'ad, Mohammad, 1999. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bambang Kusriyanto. 1998, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, PT. Pustaka Presindo, Jakarta.
- Bambang Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Bernadin, John H and Russel, Joyce EA. 2003. *Human Resource Management*. New York : Mc Graw Hill Inc
- Cascio, Wayne F, 2003, *Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life Profit*, Intenational Edition, Mc Graw – Hill
- Cherrington, David J. 2000. *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Boston: Allyn and Bacon
- Davis Keith, New Strom, Jhon W. 2002. *Human Behavior at Work Organization Behavior*. 7th Edition Singapore: Mc Graw Hill International Editions.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich dan J.H. Donelly. 2002. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Haruan Al. Rasyid, 1998, *Statistik Untuk Perencanaan*, Bandung Program Pascasarjana UNPAD
- Henry Simamora. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-2*. Yogyakarta : STIE YKPN
- John Suprihanto dan Sumarni, 1995, *Hubungan Industrial*, Yogyakarta : UGM.

- Johnson, David W. dan Frank P. Frasser. 1994. *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Boston: Allyn and Bacon
- Kaplan, Robert S, and David P, Norton, 2000, *Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System*, McGraw-Hill, New York
- Luthan, 2002, *Desain Pelatihan Efektif*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, MC, 2007. *Meningkatkan Keunggulan Perusahaan Melalui Manajemen Perkantoran Efektif*. Penerbit UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- Milkovich, George T and Bourdreau. 1997. *Human Resource Management*. Boston : Richard D Irwin Inc
- Meyer and Allen, 2003. *Human Resource Planning*, Int. Edition, By Prentice Hall, Inc. New Jersey : Upper Saddle River
- Moh. Nazir, Ph.D. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Usman. 2000, *Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Robbins. Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi* Alih Bahasa Pujaatmaka. Jakarta : Pren Halindo.
- 2003. *Organization Behavior 9th Edition*. New Jersey : Prentice – Hall International Inc.
- Saifuddin Azwar, 2001. *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke-3, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Saydam Gauzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung : Mandar Maju
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Siagian P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Haji Masagung
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi IV. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Sumantri Suryana, 2001, *Prilaku Organisasi*, Bandung Universitas Padjadjaran

Wood, Wallace and Zeffane, 1998, *Organization Behavior in Asia Pacific Perspective*, New York, John Willey and Sons

Zikmund, William G. 2000, *Business Research Methods*, Sixth Edition, The Dryden Press, Philadelphia

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

(Kuesioner)

LAMPIRAN B

(Data Ordinal)

LAMPIRAN C

(Frekuensi Tabel)

LAMPIRAN D

(Frekuensi Tabel)

LAMPIRAN E

(Uji Hipotesis)

LAMPIRAN F

(Riwayat Hidup)

Instrumen Penelitian

Digunakan Dalam Rangka Penulisan Tesis
Pada Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti
Bidang Konsentrasi Sumber Daya Manusia

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA DOSEN (Suatu Kasus pada Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung)

Oleh :

WAWAN GUNAWAN
NPM : 4122.5.12.21.0218



**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS WINAYA MukTI**

**BANDUNG
2014**

PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Para Dosen di lingkungan Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri
(UIN) Sunan Gunung Djati Bandung

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam Rangka Penulisan Penyusunan Tugas Akhir Berupa Tesis Pada Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Program Studi Magister Manajemen. Dengan Kajian Tentang " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen (Suatu Kasus pada Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung)". Maka saya memohon kiranya Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr adalah benar, dan jawaban yang minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Bandung , September 2014

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data responden terlebih dahulu dengan lengkap.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i, kemudian berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sudah tersedia.

Data Responden :

Usia :Tahun

Jenis Kelamin : L/P*

Pendidikan Formal : S-1/S-2/S3*

Lama Bekerja :TahunBulan

Pangkat/Gol :

Melakukan Pengajaran : 1. Tidak lagi, 2. Jarang, 3. Cukup Sering.,
4. Sering., 5. Sangat Sering .

Melakukan Penelitian :

1. Tidak ada., 2. 1 per 5 tahun., 3. 1 per 2
tahun. 4. 1 per tahun,. 5. lebih dari 1 per
tahun.

Melakukan pengabdian pada masyarakat :

1. Tidak ada., 2. 1 kali per 5 tahun., 3. 1
per 2 tahun. 4. 1 per tahun,. 5. lebih dari
1 kali per tahun.

* Coret yang tidak perlu

I. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		Sangat nyaman	Nyaman	Cukup nyaman	Tidak nyaman	Sangat Tidak nyaman
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Sdr mengenai kenyamanan tempat perkuliahan	Sangat nyaman (.....)	Nyaman (.....)	Cukup nyaman (.....)	Tidak nyaman (.....)	Sangat Tidak nyaman (.....)
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Sdr mengenai keeratan hubungan sesama dosen	Sangat erat (.....)	Erat (.....)	Cukup erat (.....)	Tidak erat (.....)	Sangat Tidak erat (.....)
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Sdr mengenai tersedianya peralatan mengajar	Sangat tersedia (.....)	Tersedia (.....)	Cukup tersedia (.....)	Tidak tersedia (.....)	Sangat tidak tersedia (.....)
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Sdr mengenai tersedianya koneksi internet	Sangat tersedia (.....)	Tersedia (.....)	Cukup tersedia (.....)	Tidak tersedia (.....)	Sangat tidak tersedia (.....)
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Sdr mengenai tersedianya kenaikan jabatan fungsional	Sangat tersedia (.....)	Tersedia (.....)	Cukup tersedia (.....)	Tidak tersedia (.....)	Sangat tidak tersedia (.....)
6	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/Sdr mengenai tersedianya laboratorium praktek	Sangat tersedia (.....)	Tersedia (.....)	Cukup tersedia (.....)	Tidak tersedia (.....)	Sangat tidak tersedia (.....)

II. KOMITMEN

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		Sangat memuaskan (.....)	Memuaskan (.....)	Cukup memuaskan (.....)	Kurang memuaskan (.....)	Tidak memuaskan (.....)
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/ Sdr mengenai kedekatan emosional yang kuat dengan pekerjaan	Sangat memuaskan (.....)	Memuaskan (.....)	Cukup memuaskan (.....)	Kurang memuaskan (.....)	Tidak memuaskan (.....)
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/ Sdr mengenai motivasi pada pekerjaan	Sangat memuaskan (.....)	Memuaskan (.....)	Cukup memuaskan (.....)	Kurang memuaskan (.....)	Tidak memuaskan (.....)
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/ Sdr mengenai keinginan untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan	Sangat memuaskan (.....)	Memuaskan (.....)	Cukup memuaskan (.....)	Kurang memuaskan (.....)	Tidak memuaskan (.....)
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/ Sdr mengenai kesadaran untuk melakukan pekerjaan, karena takut dikeluarkan	Sangat memuaskan (.....)	Memuaskan (.....)	Cukup memuaskan (.....)	Kurang memuaskan (.....)	Tidak memuaskan (.....)
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu/ Sdr mengenai kesadaran akan kewajiban menjalankan pekerjaan	Sangat memuaskan (.....)	Memuaskan (.....)	Cukup memuaskan (.....)	Kurang memuaskan (.....)	Tidak memuaskan (.....)

III. KINERJA

No	Pertanyaan	Tanggapan				
1	Bagaimana menurut penilaian anda mengenai ketepatan waktu datang Dosen	Sangat Tercapai (.....)	Tercapai (.....)	Cukup Tercapai (.....)	Tidak Tercapai (.....)	Sangat Tidak Tercapai (.....)
2	Bagaimana menurut penilaian anda mengenai ketepatan waktu mengajar	Sangat Efisien (.....)	Efisien (.....)	Cukup Efisien (.....)	Tidak Efisien (.....)	Sangat Tidak Efisien (.....)
3	Bagaimana menurut penilaian anda mengenai ketepatan dalam menulis paper atau tugas mandiri Dosen	Sangat Teliti (.....)	Teliti (.....)	Cukup Teliti (.....)	Tidak Teliti (.....)	Sangat Tidak teliti (.....)
4	Bagaimana menurut penilain anda mengenai ketepatan waktu memeriksa UTS/UAS	Sangat Menguasai (.....)	Menguasai (.....)	Cukup Menguasai (.....)	Tidak Menguasai (.....)	Sangat Tidak Menguasai (.....)
5	Bagaimana menurut penilaian anda mengenai ketelitian dalam mengoreksi pekerjaan mahasiswa	Sangat Sering (.....)	Sering (.....)	Cukup Sering (.....)	Kadang-kadang (.....)	Tidak pernah (.....)
6	Bagaimana menurut penilaian anda efisiensi penggunaan waktu perkuliahan	Sangat Sering (.....)	Sering (.....)	Cukup Sering (.....)	Kadang-kadang (.....)	Tidak pernah (.....)
7	Bagaimana menurut penilaian anda kesiapan waktu untuk membantu kesulitan belajar	Sangat Bertanggung jawab (.....)	Bertanggung jawab (.....)	Cukup Bertanggung jawab (.....)	Tidak Bertanggung jawab (.....)	Sangat Tidak Bertanggung jawab (.....)
8	Bagaimana menurut penilaian anda mengenai kesiapan waktu untuk konsultasi	Sangat Mampu (.....)	Mampu (.....)	Cukup Mampu (.....)	Tidak Mampu (.....)	Sangat Tidak Mampu (.....)
9	Bagaimana menurut penilaian anda mengenai kesiapan untuk diskusi	Sangat Loyal (.....)	Loyal (.....)	Cukup Loyal (.....)	Tidak Loyal (.....)	Sangat Tidak Loyal (.....)

Saran :

.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

-----Terima kasih atas partisipasi anda-----

no	DATA ORDINAL LINGKUNGAN KERJA						SKOR
	1	2	3	4	5	6	
1	3	4	3	3	3	5	21
2	3	3	4	3	4	4	21
3	3	3	4	3	4	4	21
4	3	4	4	3	3	3	20
5	3	4	4	4	3	4	22
6	3	4	4	3	3	4	21
7	3	4	4	3	3	4	21
8	3	4	4	3	3	4	21
9	4	3	3	3	4	4	21
10	4	4	3	3	3	4	21
11	3	4	4	3	3	3	20
12	3	4	4	4	4	3	22
13	3	4	4	2	2	4	19
14	3	4	4	3	3	4	21
15	3	3	4	3	2	3	18
16	2	5	5	5	5	4	26
17	4	4	4	3	3	3	21
18	3	4	3	2	3	3	18
19	3	4	4	4	4	4	23
20	3	4	3	3	3	3	19
21	3	4	5	3	3	3	21
22	3	5	5	4	3	5	25
23	3	4	4	4	3	4	22
24	3	5	5	4	4	4	25
25	3	5	5	4	4	4	25
26	2	4	3	3	3	3	18
27	2	4	4	3	3	3	19
28	3	4	3	3	3	4	20
29	3	4	4	2	3	5	21
30	3	3	4	3	3	4	20
31	3	5	4	3	4	4	23
32	3	4	4	3	3	4	21
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	3	3	4	3	20
35	3	4	3	4	4	4	22
36	3	4	4	3	3	3	20
37	3	2	3	3	3	2	16
38	3	4	3	3	3	3	19

39	3	2	3	3	3	2	16
40	3	4	4	4	4	4	23
41	3	4	3	2	2	3	17
42	3	4	3	3	4	3	20
43	3	4	3	4	4	4	22
44	3	4	4	3	3	3	20
45	3	2	3	3	3	2	16
46	3	4	3	3	3	3	19
47	3	2	3	3	3	2	16
48	3	4	4	4	4	4	23
							990

no	DATA INTERVAL LINGKUNGAN KERJA						SKOR
	1	2	3	4	5	6	
1	2,951	2,979	1	2,4665	2,441	4,8437	16,681
2	2,951	1,721	2,3875	2,4665	3,7856	3,4371	16,749
3	2,951	1,721	2,3875	2,4665	3,7856	3,4371	16,749
4	2,951	2,979	2,3875	2,4665	2,441	2,205	15,43
5	2,951	2,979	2,3875	3,8168	2,441	3,4371	18,012
6	2,951	2,979	2,3875	2,4665	2,441	3,4371	16,662
7	2,951	2,979	2,3875	2,4665	2,441	3,4371	16,662
8	2,951	2,979	2,3875	2,4665	2,441	3,4371	16,662
9	4,8437	1,721	1	2,4665	3,7856	3,4371	17,254
10	4,8437	2,979	1	2,4665	2,441	3,4371	17,167
11	2,951	2,979	2,3875	2,4665	2,441	2,205	15,43
12	2,951	2,979	2,3875	3,8168	3,7856	2,205	18,125
13	2,951	2,979	2,3875	1	1	3,4371	13,755
14	2,951	2,979	2,3875	2,4665	2,441	3,4371	16,662
15	4,8437	2,979	2,3875	2,4665	2,441	2,205	17,323
16	2,951	2,979	1	1	2,441	2,205	12,576
17	2,951	2,979	2,3875	3,8168	3,7856	3,4371	19,357
18	2,951	2,979	1	2,4665	2,441	2,205	14,043
19	2,951	2,979	3,7208	2,4665	2,441	2,205	16,763
20	2,951	4,6133	3,7208	3,8168	2,441	4,8437	22,387
21	2,951	2,979	2,3875	3,8168	2,441	3,4371	18,012
22	2,951	4,6133	3,7208	3,8168	3,7856	3,4371	22,325
23	2,951	4,6133	3,7208	3,8168	3,7856	3,4371	22,325
24	1	2,979	1	2,4665	2,441	2,205	12,091
25	1	2,979	2,3875	2,4665	2,441	2,205	13,479
26	2,951	2,979	1	2,4665	2,441	3,4371	15,275
27	2,951	2,979	2,3875	1	2,441	4,8437	16,602
28	2,951	1,721	2,3875	2,4665	2,441	3,4371	15,404
29	2,951	4,6133	2,3875	2,4665	3,7856	3,4371	19,641
30	2,951	2,979	2,3875	2,4665	2,441	3,4371	16,662
31	4,8437	2,979	2,3875	3,8168	3,7856	3,4371	21,25
32	2,951	2,979	1	2,4665	3,7856	2,205	15,387
33	2,951	2,979	1	3,8168	3,7856	3,4371	17,97

34	2,951	2,979	2,3875	2,4665	2,441	2,205	15,43
35	2,951	1	1	2,4665	2,441	1	10,859
36	2,951	2,979	1	2,4665	2,441	2,205	14,043
37	2,951	1	1	2,4665	2,441	1	10,859
38	2,951	2,979	2,3875	3,8168	3,7856	3,4371	19,357
39	2,951	2,979	1	1	1	2,205	11,135
40	2,951	2,979	1	2,4665	3,7856	2,205	15,387
41	2,951	2,979	1	3,8168	3,7856	3,4371	17,97
42	2,951	2,979	2,3875	2,4665	2,441	2,205	15,43
43	2,951	1	1	2,4665	2,441	1	10,859
44	2,951	2,979	1	2,4665	2,441	2,205	14,043
45	2,951	1	1	2,4665	2,441	1	10,859
46	2,951	2,979	2,3875	3,8168	3,7856	3,4371	19,357
47	2,951	2,979	1	1	1	2,205	11,135
48	2,951	2,979	1	1	1	2,205	11,135
							768,7

no	DATA ORDINAL KOMITMEN					SKOR
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	2	4	4	4	18
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	2	16
5	3	3	3	4	3	16
6	3	3	3	4	3	16
7	5	4	4	5	5	23
8	5	5	4	4	2	20
9	5	5	5	4	3	22
10	3	5	5	5	5	23
11	5	4	5	5	4	23
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	2	18
14	5	4	4	5	4	22
15	5	4	5	5	4	23
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	2	18
18	5	5	5	5	3	23
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	3	3	4	4	2	16
22	3	3	3	3	4	16
23	5	5	5	5	2	22
24	5	2	5	5	2	19
25	4	4	4	4	4	20
26	2	3	3	2	3	13
27	3	3	3	4	3	16
28	4	4	4	4	3	19
29	3	3	4	4	5	19
30	4	4	4	3	3	18
31	3	3	4	4	5	19
32	3	3	5	4	5	20
33	5	2	3	2	3	15
34	3	4	3	4	5	19
35	4	3	4	3	2	16
36	3	4	3	4	3	17
37	3	4	4	3	3	17
38	3	3	4	4	2	16

39	3	3	3	4	3	16
40	3	3	3	4	3	16
41	5	4	4	5	5	23
42	5	5	4	4	2	20
43	5	5	5	4	3	22
44	3	5	5	5	5	23
45	5	4	5	5	4	23
46	5	2	5	5	2	19
47	4	4	4	4	4	20
48	2	3	3	2	3	13
						933

no	DATA INTERVAL KOMITMEN					SKOR
	1	2	3	4	5	
1	4,111115	4,11086	3,413117	4,058542	3,593424	19,2871
2	3,137815	1	2,183876	2,708933	2,70146	11,7321
3	3,137815	3,030308	2,183876	2,708933	2,70146	13,7624
4	2,301518	2,097509	2,183876	2,708933	1	10,2918
5	2,301518	2,097509	1	2,708933	2,022372	10,1303
6	2,301518	2,097509	1	2,708933	2,022372	10,1303
7	4,111115	3,030308	2,183876	4,058542	3,593424	16,9773
8	4,111115	4,11086	2,183876	2,708933	1	14,1148
9	4,111115	4,11086	3,413117	2,708933	2,022372	16,3664
10	2,301518	4,11086	3,413117	4,058542	3,593424	17,4775
11	4,111115	3,030308	3,413117	4,058542	2,70146	17,3145
12	3,137815	3,030308	2,183876	2,708933	2,70146	13,7624
13	3,137815	3,030308	2,183876	2,708933	1	12,0609
14	4,111115	3,030308	2,183876	4,058542	2,70146	16,0853
15	4,111115	3,030308	3,413117	4,058542	2,70146	17,3145
16	4,111115	4,11086	3,413117	4,058542	3,593424	19,2871
17	3,137815	3,030308	2,183876	2,708933	1	12,0609
18	4,111115	4,11086	3,413117	4,058542	2,022372	17,716
19	4,111115	4,11086	3,413117	4,058542	3,593424	19,2871
20	4,111115	4,11086	3,413117	4,058542	3,593424	19,2871
21	2,301518	2,097509	2,183876	2,708933	1	10,2918
22	2,301518	2,097509	1	1,697916	2,70146	9,7984
23	4,111115	4,11086	3,413117	4,058542	1	16,6936
24	4,111115	1	3,413117	4,058542	1	13,5828
25	3,137815	3,030308	2,183876	2,708933	2,70146	13,7624
26	1	2,097509	1	1	2,022372	7,11988
27	2,301518	2,097509	1	2,708933	2,022372	10,1303
28	3,137815	3,030308	2,183876	2,708933	2,022372	13,0833
29	2,301518	2,097509	2,183876	2,708933	3,593424	12,8853
30	3,137815	3,030308	2,183876	1,697916	2,022372	12,0723
31	2,301518	2,097509	2,183876	2,708933	3,593424	12,8853
32	2,301518	2,097509	3,413117	2,708933	3,593424	14,1145
33	4,111115	1	1	1	2,022372	9,13349
34	2,301518	3,030308	1	2,708933	3,593424	12,6342
35	3,137815	2,097509	2,183876	1,697916	1	10,1171
36	2,301518	3,030308	1	2,708933	2,022372	11,0631
37	2,301518	3,030308	2,183876	1,697916	2,022372	11,236
38	2,301518	2,097509	2,183876	2,708933	1	10,2918

39	2,301518	2,097509	1	2,708933	2,022372	10,1303
40	2,301518	2,097509	1	2,708933	2,022372	10,1303
41	4,111115	3,030308	2,183876	4,058542	3,593424	16,9773
42	4,111115	4,11086	2,183876	2,708933	1	14,1148
43	4,111115	4,11086	3,413117	2,708933	2,022372	16,3664
44	2,301518	4,11086	3,413117	4,058542	3,593424	17,4775
45	4,111115	3,030308	3,413117	4,058542	2,70146	17,3145
46	4,111115	1	3,413117	4,058542	1	13,5828
47	3,137815	3,030308	2,183876	2,708933	2,70146	13,7624
48	1	2,097509	1	1	2,022372	7,11988
						652,318

41	4	3	4	3	2	4	4	3	4	31
42	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
43	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30
44	4	3	3	3	2	3	4	3	4	29
45	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25
46	4	4	3	4	2	4	4	4	4	33
47	3	2	3	3	2	3	3	3	4	26
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
										1468

no	DATA INTERVAL KINERJA									SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3,74	2,467	4,007	1	2,168	2,302	3,951	4,075	2,439	26,1481
2	2,337	2,467	4,007	1	2,168	2,302	2,477	2,547	1	20,3041
3	2,337	2,467	4,007	1	2,168	2,302	2,477	2,547	1	20,3041
4	3,74	2,467	2,646	1	1	2,302	3,951	2,547	1	20,6519
5	3,74	2,467	5,374	1	3,077	3,664	3,951	4,075	3,89	31,2379
6	3,74	2,467	2,646	1	1	3,664	3,951	4,075	2,439	24,9819
7	2,337	2,467	2,646	1	1	3,664	3,951	4,075	2,439	23,5789
8	2,337	2,467	2,646	2,648	1	3,664	3,951	4,075	2,439	25,2267
9	3,74	3,912	4,007	1	1	3,664	3,951	4,075	1	26,3493
10	2,337	2,467	2,646	1	2,168	2,302	2,477	2,547	1	18,9433
11	3,74	3,912	4,007	2,648	1	1	2,477	4,075	2,439	25,2979
12	2,337	3,912	2,646	1	3,077	3,664	3,951	4,075	1	25,6629
13	1	3,912	4,007	2,648	1	2,302	3,951	4,075	2,439	25,3329
14	1	3,912	4,007	2,648	1	2,302	3,951	4,075	2,439	25,3329
15	2,337	2,467	4,007	1	1	2,302	2,477	2,547	1	19,1359
16	2,337	2,467	4,007	2,648	3,077	3,664	3,951	4,075	2,439	28,6649
17	2,337	2,467	2,646	1	2,168	2,302	3,951	4,075	2,439	23,3842
18	2,337	2,467	2,646	1	2,168	2,302	2,477	2,547	1	18,9433
19	2,337	2,467	4,007	1	3,077	3,664	3,951	4,075	3,89	28,4681
20	2,337	2,467	2,646	1	1	3,664	2,477	2,547	1	19,1379
21	2,337	2,467	4,007	1	2,168	3,664	3,951	4,075	1	24,6688
22	3,74	2,467	5,374	1	2,168	3,664	3,951	4,075	2,439	28,8777
23	2,337	2,467	2,646	1	3,077	3,664	2,477	2,547	1	21,2153
24	3,74	2,467	4,007	2,648	1	3,664	3,951	2,547	3,89	27,9134
25	3,74	2,467	4,007	2,648	1	3,664	3,951	2,547	3,89	27,9134
26	2,337	2,467	2,646	1	2,168	2,302	2,477	2,547	1	18,9433
27	2,337	2,467	2,646	1	1	1	2,477	1	1	14,9268
28	2,337	3,912	5,374	2,648	3,077	5,276	5,812	4,075	1	33,5108
29	1	2,467	4,007	1	1	3,664	2,477	4,075	2,439	22,1285
30	3,74	2,467	4,007	1	3,077	3,664	3,951	4,075	2,439	28,4201
31	1	1	1	1	1	3,664	1	4,075	1	14,7392
32	3,74	3,912	4,007	1	1	3,664	3,951	2,547	2,439	26,2602
33	3,74	3,912	4,007	2,648	3,077	5,276	3,951	4,075	2,439	33,1248
34	3,74	3,912	4,007	2,648	1	3,664	3,951	4,075	2,439	29,4361
35	2,337	2,467	2,646	1	2,168	3,664	2,477	4,075	2,439	23,2733
36	3,74	2,467	2,646	1	1	2,302	3,951	2,547	2,439	22,091
37	2,337	1	2,646	1	1	2,302	2,477	2,547	1	16,3084
38	3,74	3,912	2,646	2,648	1	3,664	3,951	4,075	2,439	28,0753
39	2,337	1	2,646	1	1	2,302	2,477	2,547	2,439	17,7474
40	3,74	3,912	4,007	2,648	3,077	3,664	3,951	4,075	2,439	31,5135

41	3,74	2,467	4,007	1	1	3,664	3,951	2,547	2,439	24,8146
42	3,74	3,912	4,007	2,648	1	3,664	3,951	4,075	2,439	29,4361
43	2,337	2,467	2,646	1	2,168	3,664	2,477	4,075	2,439	23,2733
44	3,74	2,467	2,646	1	1	2,302	3,951	2,547	2,439	22,091
45	2,337	1	2,646	1	1	2,302	2,477	2,547	1	16,3084
46	3,74	3,912	2,646	2,648	1	3,664	3,951	4,075	2,439	28,0753
47	2,337	1	2,646	1	1	2,302	2,477	2,547	2,439	17,7474
48	3,74	3,912	4,007	2,648	3,077	3,664	3,951	4,075	2,439	31,5135
										1161,43

SUCCESIVE DETAIL
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Item	Likert Scale	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	2	3	0,06	0,06	0,119123	-1,554773595	1
	3	43	0,86	0,92	0,148666	1,40507156	2,95103
	4	4	0,08	1	0	8,1607275	4,843711
2	2	4	0,08	0,08	0,148666	-1,40507156	1
	3	5	0,1	0,18	0,2624	-0,915365088	1,72099
	4	36	0,72	0,9	0,175498	1,281551566	2,979025
3	5	5	0,1	1	0	8,1607275	4,613311
	3	20	0,4	0,4	0,386343	-0,253347103	1
	4	25	0,5	0,9	0,175498	1,281551566	2,387545
4	5	5	0,1	1	0		3,72084
	2	6	0,12	0,12	0,20004	-1,174986792	1
	3	31	0,62	0,74	0,324365	0,643345405	2,46648
5	4	12	0,24	0,98	0,048418	2,053748911	3,816784
	5	1	0,02	1	0		5,087911
	2	5	0,1	0,1	0,175498	-1,281551566	1
6	3	29	0,58	0,68	0,357611	0,467698799	2,440996
	4	15	0,3	0,98	0,048418	2,053748911	3,785626
	5	1	0,02	1	0		5,17589
6	2	4	0,08	0,08	0,148666	-1,40507156	1
	3	19	0,38	0,46	0,396935	-0,100433721	2,204988
	4	24	0,48	0,94	0,119123	1,554773595	3,437104
	5	3	0,06	1	0		4,843711

**SUCCESIVE DETAIL
VARIABEL KOMITMEN**

Item	Likert Scale	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	2	2	0,041667	0,041667	0,089076	-1,731664	1
	3	17	0,354167	0,395833	0,385264	-0,264147	2,301518
	4	10	0,208333	0,604167	0,385264	0,264147	3,137815
	5	19	0,395833	1	0		4,111115
2	2	4	0,083333	0,083333	0,153313	-1,382994	1
	3	15	0,3125	0,395833	0,385264	-0,264147	2,097509
	4	17	0,354167	0,75	0,317777	0,67449	3,030308
	5	12	0,25	1	0		4,11086
3	3	11	0,229167	0,229167	0,303031	-0,741594	1
	4	21	0,4375	0,666667	0,3636	0,430727	2,183876
	5	16	0,333333	1	0		3,413117
4	2	3	0,0625	0,0625	0,122984	-1,534121	1
	3	4	0,083333	0,145833	0,228803	-1,054472	1,697916
	4	25	0,520833	0,666667	0,3636	0,430727	2,708933
	5	16	0,333333	1	0		4,058542
5	2	11	0,229167	0,229167	0,303031	-0,741594	1
	3	15	0,3125	0,541667	0,396764	0,104633	2,022372
	4	10	0,208333	0,75	0,317777	0,67449	2,70146
	5	12	0,25	1	0		3,593424

**SUCSESIVE DETAIL
VARIABEL KINERJA**

Item	Likert Scale	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	2	4	0,083333	0,083333	0,153313	-1,38299	1
	3	23	0,479167	0,5625	0,394036	0,157311	2,337374
	4	21	0,4375	1	0		3,740409
2	2	5	0,104167	0,104167	0,180789	-1,25816	1
	3	29	0,604167	0,708333	0,343222	0,548522	2,466721
	4	14	0,291667	1	0		3,912338
3	2	1	0,020833	0,020833	0,050123	-2,03683	1
	3	22	0,458333	0,479167	0,398398	-0,05225	2,646006
	4	22	0,458333	0,9375	0,122984	1,534121	4,006784
	5	3	0,0625	1	0		5,373623
4	3	33	0,6875	0,6875	0,354024	0,488776	1
	4	15	0,3125	1	0		2,647822
5	2	27	0,5625	0,5625	0,394036	0,157311	1
	3	11	0,229167	0,791667	0,286852	0,812218	2,168221
	4	10	0,208333	1	0		3,077401
6	2	2	0,041667	0,041667	0,089076	-1,73166	1
	3	17	0,354167	0,395833	0,385264	-0,26415	2,301518
	4	27	0,5625	0,958333	0,089076	1,731664	3,664373
	5	2	0,041667	1	0		5,275631
7	2	1	0,020833	0,020833	0,050123	-2,03683	1
	3	17	0,354167	0,375	0,379195	-0,31864	2,476734
	4	29	0,604167	0,979167	0,050123	2,036834	3,950552
	5	1	0,020833	1	0		5,811176
8	2	1	0,020833	0,020833	0,050123	-2,03683	1
	3	19	0,395833	0,416667	0,390207	-0,21043	2,54672
	4	28	0,583333	1	0		4,074806
9	3	17	0,354167	0,354167	0,371981	-0,3741	1
	4	27	0,5625	0,916667	0,153313	1,382994	2,439043
	5	4	0,083333	1	0		3,890053

**TABEL INTERVAL
X1, X2 DAN Y**

No.	X1	X2	Y
1	16,6812416	19,2870594	26,2740924
2	16,7487746	11,7320839	20,4073922
3	16,7487746	13,7623917	20,4073922
4	15,430064	10,2918351	20,746528
5	18,0124826	10,1303313	31,4005603
6	16,6621793	10,1303313	25,097587
7	16,6621793	16,9772654	23,689183
8	16,6621793	14,1147839	25,3448621
9	17,2539103	16,3663976	26,4424847
10	17,167315	17,4774621	19,0392605
11	15,430064	17,3145424	25,3838471
12	18,1249972	13,7623917	25,7397137
13	13,754703	12,060932	25,4267034
14	16,6621793	16,0853007	25,4267034
15	17,3227444	17,3145424	19,2292007
16	12,576039	19,2870594	28,7867585
17	19,3571126	12,060932	23,4975567
18	14,0425192	17,716007	19,0392605
19	16,7633589	19,2870594	28,6139864
20	22,3866711	19,2870594	19,2308868
21	18,0124826	10,2918351	24,7824079
22	22,324694	9,79840243	29,0220802
23	22,324694	16,693635	21,3046514
24	12,0914891	13,582775	28,0761619
25	13,4790338	13,7623917	28,0761619
26	15,2746346	7,11988055	19,0392605
27	16,6023061	10,1303313	14,9434382
28	15,4041446	13,0833039	33,6270344
29	19,6410958	12,8852595	22,2339227
30	16,6621793	12,0722873	28,5394834
31	21,249793	12,8852595	14,8155914
32	15,3871492	14,1145012	26,3674401
33	17,9695678	9,13348707	33,2433555
34	15,430064	12,6341829	29,5512622
35	10,8585064	10,1171162	23,3903195
36	14,0425192	11,0631304	22,1996263
37	10,8585064	11,2359896	16,4217031
38	19,3571126	10,2918351	28,1831304
39	11,1350429	10,1303313	17,8748014
40	15,3871492	10,1303313	31,6250268
41	17,9695678	16,9772654	24,9375758
42	15,430064	14,1147839	29,5512622
43	10,8585064	16,3663976	23,3903195
44	14,0425192	17,4774621	22,1996263
45	10,8585064	17,3145424	16,4217031
46	19,3571126	13,582775	28,1831304
47	11,1350429	13,7623917	17,8748014
48	11,1350429	7,11988055	31,6250268

Frequency Table Variabel Lingkungan Kerja

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sesuai	4	8.3	8.3	8.3
Cukup sesuai	41	85.4	85.4	93.8
Tidak sesuai	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat diatas standar	5	10.4	10.4	10.4
Diatas standar	34	70.8	70.8	81.3
Cukup	5	10.4	10.4	91.7
Tidak standar	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat utama	5	10.4	10.4	10.4
Utama	25	52.1	52.1	62.5
Cukup utama	18	37.5	37.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kebutuhan yang sangat penting	1	2.1	2.1	2.1
Kebutuhan penting	12	25.0	25.0	27.1
Biasa saja	31	64.6	64.6	91.7
Kebutuhan kurang penting	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Telah melebihi kebutuhan	1	2.1	2.1	2.1
	Sesuai dengan kebutuhan	15	31.3	31.3	33.3
	Cukup	29	60.4	60.4	93.8
	Kurang memadai	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Telah melebihi kebutuhan	3	6.3	6.3	6.3
	Sesuai dengan kebutuhan	24	50.0	50.0	56.3
	Cukup	17	35.4	35.4	91.7
	Kurang memadai	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Frequency Table Variabel Komitmen

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	19	39.6	39.6	39.6
	Setuju	10	20.8	20.8	60.4
	Netral	17	35.4	35.4	95.8
	Tidak setuju	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	12	25.0	25.0	25.0
	Setuju	17	35.4	35.4	60.4
	Netral	15	31.3	31.3	91.7
	Tidak setuju	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	16	33.3	33.3	33.3
	Setuju	21	43.8	43.8	77.1
	Netral	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	16	33.3	33.3	33.3
	Setuju	25	52.1	52.1	85.4
	Netral	4	8.3	8.3	93.8
	Tidak setuju	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	12	25.0	25.0	25.0
	Setuju	10	20.8	20.8	45.8
	Netral	15	31.3	31.3	77.1
	Tidak setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Frequency Table Variabel Kinerja

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tercapai	21	43.8	43.8	43.8
Cukup tercapai	23	47.9	47.9	91.7
Kadang-kadang tercapai	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Efisien	14	29.2	29.2	29.2
Cukup efisien	29	60.4	60.4	89.6
Tidak efisien	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat teliti	3	6.3	6.3	6.3
Teliti	22	45.8	45.8	52.1
Cukup teliti	22	45.8	45.8	97.9
Tidak teliti	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menguasai	15	31.3	31.3	31.3
Cukup menguasai	33	68.8	68.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	10	20.8	20.8	20.8
Cukup sering	11	22.9	22.9	43.8
Kadang-kadang	27	56.3	56.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sering	2	4.2	4.2	4.2
	Sering	27	56.3	56.3	60.4
	Cukup sering	17	35.4	35.4	95.8
	Kadang-kadang	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat bertanggungjawab	1	2.1	2.1	2.1
	Bertanggungjawab	29	60.4	60.4	62.5
	Cukup bertanggungjawab	17	35.4	35.4	97.9
	Tidak bertanggungjawab	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mampu	28	58.3	58.3	58.3
	Cukup mampu	19	39.6	39.6	97.9
	Tidak mampu	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat loyal	4	8.3	8.3	8.3
	Loyal	27	56.3	56.3	64.6
	Cukup loyal	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGK KERJA, KOMPETE NSI ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.658	2.86019

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, LINGK. KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.633	2	378.317	46.245	.000 ^a
	Residual	368.131	45	8.181		
	Total	1124.764	47			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, LINGK. KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.411	2.520		.163	.871
	LINGK.KERJA	.634	.138	.512	4.587	.000
	KOMITMEN	.355	.101	.391	3.504	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Correlations

Correlations

		LINGK. KERJA	KOMITMEN	KINERJA
LINGK. KERJA	Pearson Correlation	1	.645**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	48	48	48
KOMITMEN	Pearson Correlation	.645**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	48	48	48
KINERJA	Pearson Correlation	.764**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	48	48	48

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