

## Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### *Organizational Commitment and Work Environment On Employess' Performance*

Rr. Dimas Veronica Priharti<sup>1</sup>, Rika Marjati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>(Universitas Baturaja, Sumatera Selatan, Indonesia)

[dimasveronicapriharti@gmail.com](mailto:dimasveronicapriharti@gmail.com)

DOI: 10.55963/jumpa.v9i3.481

**Abstrak** - Penelitian ini membahas tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah 44 responden, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dalam penelitian ini menjelaskan semua berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan ada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dalam hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 82.4% dan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti budaya kerja dan kompetensi.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, KomitmenOrganisasi, LingkunganKerja

**Abstract** - This study discusses the effect of organizational commitment and work environment on employee performance at PT Multi Media Selular Baturaja. The population in this study were 44 respondents, the data collection technique used in this study was through the distribution of questionnaires. The analytical method used is a quantitative method using multiple linear regression analysis. The results of the analysis in this study explain that all have a partial effect on employee performance. Simultaneously there is an effect of organizational commitment and work environment on employee performance. The value of the coefficient of determination which is shows the contribution of the influence of organizational commitment and work environment on employee performance by 82.4% and the remaining 17.6% is influenced by other variables not included in this study such as work culture and competence.

**Keywords:** Employees' Performance, Organizational Commitment, Work Environment

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Menurut Afandi (2021,83) pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan

secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Maka upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu seperti Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja.

Menurut Wibowo (2016,431) Komitmen Organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen dalam terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain komitmen organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2021,66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

PT Multi Media Selular Baturaja (MMS) adalah anak saham dari Erajaya group atau dikenal dengan nama PT Erajaya Swasembada Tbk. Dan melakukan perjanjian kerjasama kepada PT Indosat Tbk. Untuk mendistribusikan produk-produk Indosat sebagai agen utama melalui saluran distribusi milik MMS pada daerah tertentu yang ditentukan oleh Indosat, PT Multi Media Selular yang disebut distro dan tersebar luas di seluruh wilayah Indonesia. PT Multi Media Selular Baturaja mempunyai peran penting dalam mendistribusikan, mempromosikan produk dan menjual produk yang digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dalam berkomunikasi, seperti menjual perdana regular, perdana kuota, voucher elektrik, dan saldo mobo pada PT Multi Media Selular Baturaja sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya dengan Komitmen Organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Berdasarkan hasil observasi dan pra survey awal yang dilakukan oleh peneliti PT Multi Media Selular Baturaja terletak di JL. Dr M Hatta No. 1234a Depan Pengadilan Agama Bakung Kelurahan Kemalaraja, Baturaja Lama, Kecamatan. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32125. Terdapat Fenomena Komitmen Organisasi di PT Multi Media Selular Baturaja, menunjukkan bahwa masih rendahnya komitmen organisasi pada karyawan dimana dilihat dari indikator kemauan karyawan bahwa masih kurangnya kemauan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti adanya karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan hasil yang ditetapkan perusahaan tidak dapat dipenuhi dalam waktu yang diharapkan, hal ini menunjukkan rendahnya sikap komitmen organisasi. Selain itu, permasalahan dari indikator Kebanggaan Karyawan bahwa jika seorang karyawan bangga terhadap perusahaan pasti akan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Mulai dari datang tepat waktu, menyampaikan idea tau gagasan untuk

mencapai target dan kemajuan perusahaan, merampung pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan, serta kontribusi positif lainnya. Ada beberapa karyawan yang kurang totalitas dalam bekerja ada beberapa tindakan karyawan yang suka izin pada saat jam kerja. Hal ini menimbulkan bahwa karyawan kurang maksimal dalam bekerja sehingga pekerjaan akan sulit untuk cepat terselesaikan. Hal ini menunjukkan akan rasa ketidak bangga sebagai karyawan PT Multi Media Selular Baturaja.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT Multi Media Selular Baturaja yaitu, menunjukan kondisi lingkungan yang kurang nyaman dilihat dari pencahayaan yang kurang terang setelah peneliti melihat dan masuk kedalam seperti di beberapa ruangan yang tidak ada jendela, ditambah lagi bentuk ruangan yang tertutup dikarenakan kantornya berbentuk ruko sehingga sehingga dalam melaksanakan pekerjaan selalu menyalakan lampu sebagai alat penerangan. Tentu hal ini akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja karena kurangnya pencahayaan. Pencahayaan salah satu faktor ketidak nyamanan dalam bekerja. Fasilitas penerangan di tempat kerja menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Bila cahaya kurang maka berdampak buruk pada mata yang kelelahan. Apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata hal ini membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Selain itu, udara di tempat kerja masih kurang baik karena beberapa ruangan kurang ventilasi sehingga sirkulasi udara di tempat kerja menjadi tidak sehat, bahkan terkadang kurangnya kesadaran karyawan akan kesehatan seperti bau asap rokok yang sering tercium di dalam ruangan yang menggunakan *Air Conditioning* sehingga akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Kemudian ruang kerja yang tidak memadai karena ukuran ruangan tidak disesuaikan dengan jumlah karyawan yang menempati ruangan, seperti ruang kerja ditempati oleh 4 orang karyawan, seharusnya luas ruang kerja tersebut hanya dapat ditempati oleh 2 orang karyawan. Ada juga indikator suara di tempat kerja dimana PT Multi Media Selular Baturaja terletak di tengah kota dan di permukiman penduduk, suara motor dan mobil sering terdengar membuat karyawan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan setiap hari sehingga, akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun karena hilangnya semangat dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk sesuatu pekerjaan atau aktivitas (Busro, 2020:86).

Menurut Luthans (dikutip di Edison, Anwar & Komariyah, 2018: 221) komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Sedangkan menurut Yusuf dan Syarif (2017,25) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas karyawan, dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

### Lingkungan Kerja

Setiap instansi pemerintah selalu berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instansi tersebut dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada, juga harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar atau kondisi lingkungan kerja sekitarnya.

Menurut Afandi (2021,66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

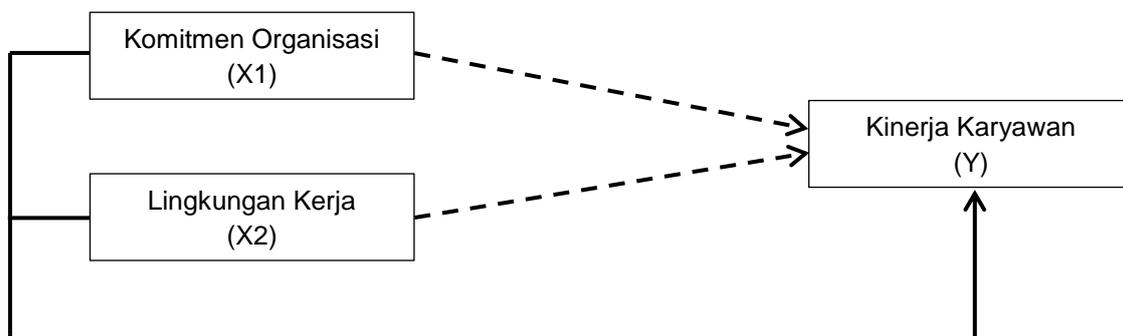
### Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2020,88) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2018,188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Afandi (2021,83) pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

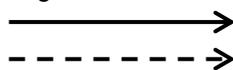
### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :



Pengaruh Secara Simultan  
Pengaruh Secara Parsial

## METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT Multi Media Selular Baturaja, yang akan membahas tentang pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan PT Multi Media Selular Baturaja. Menurut Sugiyono (2020,137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner atau di kenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono (2020,142) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat daftar pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2019,173) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Multi Media Selular Baturaja yaitu sebanyak 44 karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena menurut Arikunto (2019,112) apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan *skala likert* yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2020,93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/ nilai sebagai berikut:

- |    |     |                       |               |     |
|----|-----|-----------------------|---------------|-----|
| a. | SS  | : Sangat Setuju       | : Diberi Skor | : 5 |
| b. | S   | : Setuju              | : Diberi Skor | : 4 |
| c. | RR  | : Ragu- Ragu          | : Diberi Skor | : 3 |
| d. | TS  | : Tidak Setuju        | : Diberi Skor | : 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : Diberi Skor | : 1 |

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2019,47) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi dengan variabel  $X_1, X_2$

$X_1$  = Komitmen Organisasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

e = Kesalahan (*error term*)

### Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau di ukur. Definisi operasional yang akan di jelaskan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1 Batasan Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi	Indikator
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	Komitmen Organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.	a. Kemauan karyawan b. Kesetiaan karyawan c. Kebanggaan karyawan  <b>Darmawan (2013,171)</b>
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya.	a. Pencahayaan b. Warna c. Suara d. Udara  <b>Afandi (2021,71)</b>
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.	a. Kualitas (mutu) b. Kuantitas (jumlah) c. Waktu (jangka waktu) d. Penekanan Biaya e. Pengawasan f. Hubungan antar karyawan  <b>Kasmir (2016,208)</b>

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan umur, jumlah 44 responden yang diambil dari kuesioner PT Multi Media Selular Baturaja Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut:

#### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36	82%
2	Perempuan	8	18%
	Total	44	100%

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 36 orang dengan tingkat persentase sebesar (82%), sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase sebesar (18%) dari keseluruhan responden sebanyak 44 orang.

**b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dijelaskan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S1	23	52%
2	DIII	4	9%
3	SMA	17	39%
	Total	44	100%

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu responden yang berpendidikan S1 sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase sebesar (52%), responden yang berpendidikan DIII sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar (9%). Sedangkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase sebesar (39%).

Dari tabel di atas bahwa PT Multi Media Selular Baturaja tidak menghalangi untuk bergabung di kantor tersebut.

**c. Karakteristik Berdasarkan Jabatan**

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dijelaskan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Branch Manager	1	2%
2	Head Of Traditional Sales	1	2%
3	Head Of HR, GA & Finance	1	2%
4	Head Of Marketing	1	2%
5	Finance Cotroller	3	7%
6	HR SPV	1	2%
7	Supervisor	5	12%
8	Sales Admin	3	7%
9	IT DEV & Support	1	2%
10	Warehouse Staff	2	4%
11	Merchandiser	3	7%
12	Mkt. Promotion	1	2%
13	Canvasser	16	37%
14	Sales Force	5	12%
	Total	44	100%

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan table 4 menunjukkan bahwa dari 44 responden dengan jabatan *Branch Manager* sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar (2%), responden dengan jabatan *Head Of Traditional Sales* sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar (2%), responden dengan jabatan *Head Of HR, GA & Finance* sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar (2%), responden dengan jabatan *Head Of Marketing* sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar (2%), responden dengan jabatan *Finance Cotroller* sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar (7%), responden dengan jabatan *HR SPV* sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar (2%), responden dengan jabatan *Supervisor*

sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar (12%), responden dengan jabatan *Sales Admin* sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar (7%), responden dengan jabatan *IT DEV & Support* sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar (2%), responden dengan jabatan *Warehouse Staff* sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar (4%), responden dengan jabatan *Merchandiser* sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar (7%), responden dengan jabatan *Mkt. Promotion* sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar (2%), responden dengan jabatan sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase sebesar (37%), responden dengan jabatan *Sales Force* sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar (12%).

#### d. Karakteristik Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dijelaskan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	28	64%
2	31-40 Tahun	16	36%
	Total	44	100%

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 karakteristik responden berdasarkan umur yaitu responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase sebesar 64%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase sebesar 36%, Di PT Multi Media Selular Baturaja, umur yang paling dominan diatas 21 tahun karena kantor tidak membatasi umur untuk bergabung di kantor tersebut.

#### Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis data terhadap hasil yang diperoleh dari data primer, maka perlu terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen instrumen penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Metode pengambilan keputusan untuk uji reabilitas menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016: 158) Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,720	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,792	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	Reliabel

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam table 7 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,720 variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,792 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,805. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

#### Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari *confidence interval* keyakinan 95% maka diketahui r tabel (df = n-2) = 44-2=42 pada tabel df 42 didapatkan r tabel adalah 0,2973. Dari hasil uji validitas pada table 6 menunjukkan bahwa pada keseluruhan item pernyataan setiap variabel, didapatkan nilai *Corrected Item Correlation*

(r hitung) > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan atau pernyataan pada setiap variabel adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 6 Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel $\alpha=0,05; df= 42$	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0.466	0.2973	Valid
Pernyataan 2	0.506	0.2973	Valid
Pernyataan 3	0.422	0.2973	Valid
Pernyataan 4	0.386	0.2973	Valid
Pernyataan 5	0.333	0.2973	Valid
Pernyataan 6	0.384	0.2973	Valid
Pernyataan 7	0.356	0.2973	Valid
Pernyataan 8	0.385	0.2973	Valid
Pernyataan 9	0.373	0.2973	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0.618	0.2973	Valid
Pernyataan 2	0.474	0.2973	Valid
Pernyataan 3	0.598	0.2973	Valid
Pernyataan 4	0.404	0.2973	Valid
Pernyataan 5	0.368	0.2973	Valid
Pernyataan 6	0.382	0.2973	Valid
Pernyataan 7	0.341	0.2973	Valid
Pernyataan 8	0.457	0.2973	Valid
Pernyataan 9	0.347	0.2973	Valid
Pernyataan 10	0.452	0.2973	Valid
Pernyataan 11	0.520	0.2973	Valid
Pernyataan 12	0.345	0.2973	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Pernyataan 1	0.461	0.2973	Valid
Pernyataan 2	0.333	0.2973	Valid
Pernyataan 3	0.448	0.2973	Valid
Pernyataan 4	0.342	0.2973	Valid
Pernyataan 5	0.396	0.2973	Valid
Pernyataan 6	0.420	0.2973	Valid
Pernyataan 7	0.344	0.2973	Valid
Pernyataan 8	0.406	0.2973	Valid
Pernyataan 9	0.390	0.2973	Valid
Pernyataan 10	0.430	0.2973	Valid
Pernyataan 11	0.419	0.2973	Valid
Pernyataan 12	0.362	0.2973	Valid
Pernyataan 13	0.313	0.2973	Valid
Pernyataan 14	0.387	0.2973	Valid
Pernyataan 15	0.440	0.2973	Valid
Pernyataan 16	0.461	0.2973	Valid
Pernyataan 17	0.318	0.2973	Valid
Pernyataan 18	0.390	0.2973	Valid

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan one-sample uji kolmogorov smirnov.

Tabel 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08623032
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.96
Asym. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal		

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikannya (Asymp. Sig. 2-tailed) yaitu 0.200 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Metode uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Tabel 9 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	15.528	5.274			2.944	.005		
Komitmen Organisasi	1.239	.136	.720		9.144	.000	.687	1.456
Lingkungan Kerja	.356	.100	.282		3.568	.001	.687	1.456

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Pada tabel 9 hasil uji multikolinearitas di atas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel yakni Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1.456 dan nilai tolerance sebesar 0.687. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi dalam penelitian ini antara variabel bebas tidak saling berhubungan.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan tabel 10 hasil uji Glesjer di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig) variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,305, Sementara nilai signifikansi (sig) variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,121. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel diatas nilai signifikannya (sig) lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar

pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.171	3.323		.051	.959
Komitmen Organisasi	-.089	.086	-.190	-1.038	.305
Lingkungan Kerja	.099	.063	.289	1.583	.121

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer, diolah (2022)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.528	5.274		2.944	.005
Komitment Organisasi	1.239	.136	.720	9.114	.000
Lingkungan Kerja	.356	.100	.282	3.568	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Menurut Priyatno (2019,47), persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 15.528 + 1.239 X_1 + 0.356 X_2 \quad (2)$$

- Nilai konstanta sebesar 15.528 bernilai positif artinya jika Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar nilai *constant* yaitu 15.528.
- Nilai koefisien regresi sebesar 1.239 artinya jika Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 (satuan) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.239 dengan asumsi nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berubah atau tetap.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0.356 artinya jika Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 (satuan) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.356 dengan asumsi nilai Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) tidak berubah atau tetap.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau *R square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.816	3.161

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel 12 di atas dan berdasarkan variabel penelitian menggunakan 2 variabel bebas (Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja) maka digunakan koefisien determinasi (*R square*), nilai koefisien determinasi (*R square*) pada penelitian ini adalah sebesar 0,824 yang

menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja sebesar 82,4% dan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti budaya kerja dan kompetensi (Afandi, 2021:87).

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian secara simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Multi Media Selular Baturaja apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Menentukan F tabel dapat dilihat pada daftar yang telah dilampirkan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$  ( $3 - 1 = 2$ ).  $df_2 = n - k - 1$  atau  $df = 44 - 2 - 1 = 41$ . Untuk uji dua pihak maka didapatkan F tabel = 3,23. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut :

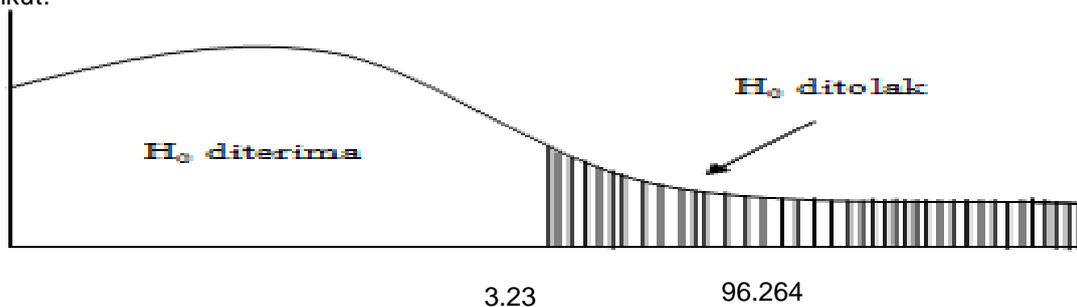
Tabel 13 Hasil Pengujian Secara Simultan (F-test)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1923.243	2	961.621	96.264	.000 <sup>b</sup>
	Residual	409.567	41	9.989		
	Total	2332.810	43			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 13 diatas, hasil pengolahan data diperoleh koefisien nilai Fhitung 96.264 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05\%$  dengan df jumlah variabel = 2,  $df = (N - K - 1) = 44 - 2 - 1 = 41$  didapat F tabel 3,23. Jadi Fhitung > Ftabel dimana  $96.264 > 3,23$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Multi Media Selular Baturaja yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Uji F Tingkat Keyakinan 95%

#### Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen Komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y) pada PT Multi Media Selular Baturaja. Besarnya tingkatan signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus  $n - k - 1$  ( $0,05$  df:  $44 - 2 - 1 = 41$  T-tabel 41 tingkatan sig  $\alpha = 0,05$  uji dua sisi diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2.01954$ ).

Tabel 14 Hasil Uji Parsial (t)

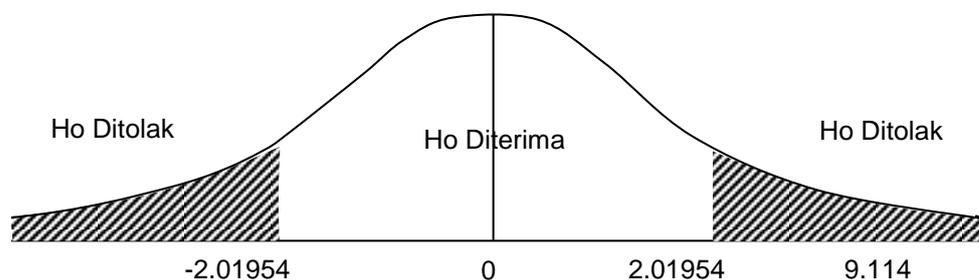
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.944	.005
	Komitmen Organisasi	9.114	.000
	Lingkungan Kerja	3.568	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

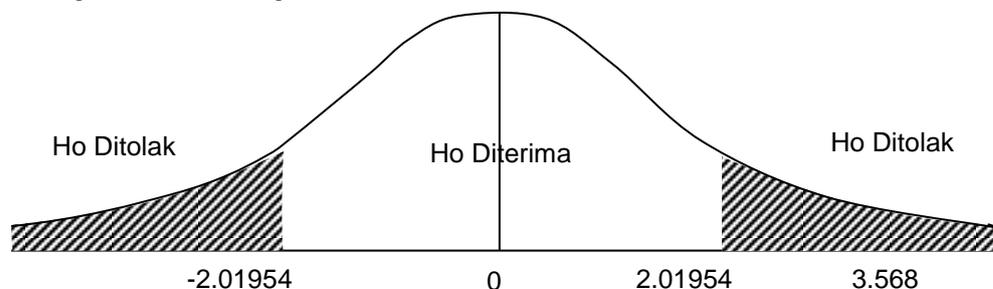
Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 14 diperoleh:

1.  $t_{hitung}$  Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 9.114 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2.01954 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9.114 > 2.01954$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Media Selular Baturaja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 Uji T Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi variabel  $X_1$

2.  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 3.568 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2.01954 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3.568 > 2.01954$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Multi Media Selular Baturaja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4 Uji T Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi variabel  $X_2$

### Pembahasan

Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0.824. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 82.4% dan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti budaya kerja dan kompetensi (Afandi, 2021:87).

Hasil penelitian didapatkan bahwa  $F_{hitung} 96,264 > F_{tabel} 3,23$  bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Multi Media Selular Baturaja. Dengan demikian dapat disimpulkan komitmen organisasi dan lingkungan kerja telah benar-benar diterapkan dengan baik sehingga konsep ini terlihat dari bagaimana karyawan melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat

dilaksanakan dengan baik dan adanya sikap loyalitas yang timbul untuk perusahaan. Jika semakin baik suasana lingkungan kerja ditempat kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin baik pula tingkat kinerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT Multi Media Selular Baturaja dengan angka t-hitung (9,114) > t-tabel (2,01954). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Khan et. Al (dikutip di Busro, 2020:75) bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan sangat besar dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan lingkungan kerja, hal ini terlihat saat karyawan sudah bersikap loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan, maka hal ini akan menimbulkan produktivitas yang tinggi yang akan mengakibatkan terdapatnya peningkatan kinerja pada karyawan. Dengan begitu maka tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai. Begitu juga dengan lingkungan kerja apabila suasana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya maka dapat diambil simpulan koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82.4% sedangkan sisanya 17.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti budaya kerja dan kompetensi. Secara simultan menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Multi Media Selular Baturaja. Secara parsial menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Multi Media Selular Baturaja.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini dapat diberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Multi Media Selular Baturaja dapat ditingkatkan komitmen organisasi agar karyawan lebih memiliki keterikatan dan kesetiaan terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen dan lingkungan karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan PT Multi Media Selular Baturaja diharapkan dapat menghadapi perusahaan pesaing, seperti perusahaan yang bergerak di bidang operator lainnya. Selain berfokus pada variabel tersebut peneliti menyarankan bagi pihak kantor untuk lebih memperhatikan lagi kondisi lingkungan kerja yang ada di sekitar kantor. Diharapkan agar sebagian karyawan tidak merokok di ruangan yang ber AC karena asap rokoknya sangat mengganggu karyawan lain dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah referensi dan variabel lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Multi Media Selular Baturaja.

## REFERENSI

Adha,NurRiskydckk.2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 4 Nomor 1,([http://jurnal.unmuhember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109](http://jurnal.unmuhember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109),diakses Oktober 2021).

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Andhika,R.,Pane, Dewi Nurmasari.2018.PengaruhKomitmenOrganisasidanPengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan, *Jurnal Manajemen Tools*. Vol 9 Nomor 1, (<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/209>, diakses Oktober 2021).
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv.
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada, *Jurnal Agora*. Vol 5 Nomor 1, (<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>, diakses Oktober 2021).
- Hasibuan. M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, Ras Muhammad dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (persero) Kanwil – 1 Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 1 Nomor 1, (<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7>, diakses Oktober 2021).
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyatno, Duwi. 2019. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnomo, Aldy Rochmat. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Edisi Ketiga*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta cv.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok ; PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf dan Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka