PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN BONDOWOSO

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, EDUCATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PERFORMANCE OF AGRICULTURAL SERVICES IN BONDOWOSO DISTRICT

Nava Andri Dwikumala[1], Abadi Sanosra[2], Tatit Diansari Reskiputri[2 3]
Universitas Muhammadiyah Jember
Jl. Karimata No. 49 Kec. Sumbersari, Kab. Jember, Jawa Timur
Telp. (0331) 336728 / fax. (0331) 337957
Program Studi FEB Universitas Muhammadiyah Jember
e-mail : *[1]Navaandridk@gmail.com , [2]abadisanosra@unmuhjember.ac.id
[3]tatit.diansari@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja, pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso. Jenis penelitian ini diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan mempengaruhi antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso . Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja, pendidikan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pendidikan, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

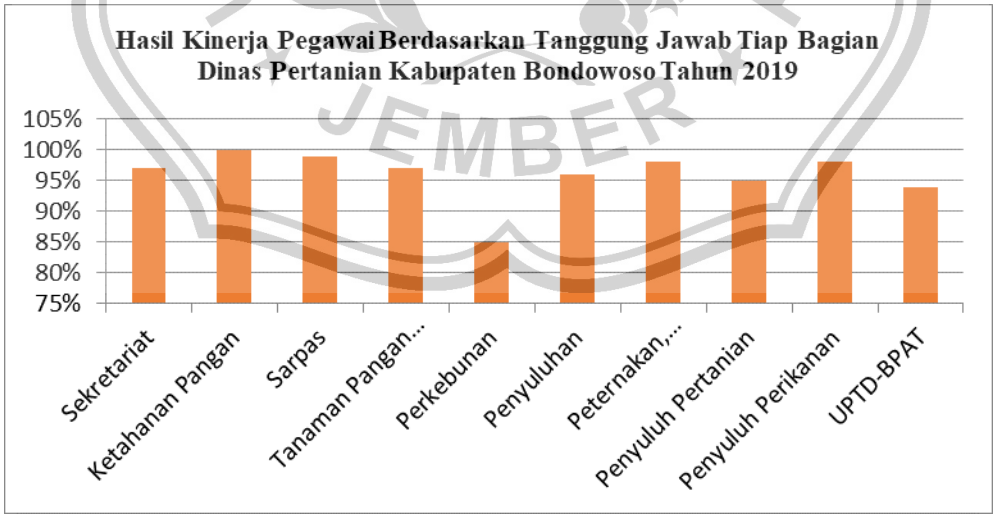
This *study aims to examine and analyze the effect of the work environment, education and organizational commitment on the performance of the employees of the Bondowoso Regency Agriculture Service. This type of research is classified as Explanatory Research, namely research that explains the influencing relationship between the independent variable and the dependent variable. The population in this study are employees of the Bondowoso Regency Agriculture Service. The sample used is 100 respondents. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the study prove that the work environment, education and organizational commitment have a significant effect on the performance of the employees of the Agricultural Service Office of Bondowoso Regency.*

Keywords: *Work Environment, Education, Organizational Commitment, And Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini menjadi sangat penting dan salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan untuk memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) itu sendiri. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Keberhasilan perusahaan atau organsasi tidak lepas dari kinerja pegawai dengan tujuan masing-masing terhadap tugas yang diberikan. Dalam organisasi, apabila manajemen dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (performance), maka manajemen yang terdapat pada organisasi mampu mengambil berbagai langkah agar dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan harapan bersama. Ada beberapa factor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, pendidikan dan komitmen organisasi.

Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso merupakan organisasi perangkat daerah yang berada dibawah naungan Kementrian Pertanian Repubik Indonesia yang memiliki tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan dan melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pertanian, perkebunan, ketahanan pangan, peternakan dan perikanan). Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso memiliki 10 bagian, yaitu bidang sekretariat, bidang ketahanan pangan, bidang sarana dan prasarana, bidang tanaman pangan dan holticultura, bidang perkebunan, bidang penyuluhan, bidang peternakan, kesehatan hewan dan perikanan, bidang penyuluh pertanian, bidang penyuluh perikanan, dan UPTD PBAT. Dalam hal ini setiap pegawai di masing-masing bidang dituntut untuk bekerja secara maksimal dikarenakan banyaknya sektor pertanian, perikanan, perkebunan, peternakan dan ketahanan pangan di wilayah Kabupaten Bondowoso.



Sumber : Biro Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa hasil kinerja pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing tiap bidang belum mampu mencapai target 100% hanya satu bidang saja yang mampu mecapai target 100% yaitu bidang ketahanan pangan. Hal ini tentu

dikarenakan adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pernyataan pertanyaan penelitian sehingga pernyataan pertanyaan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan tidak berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam hal ini asumsi yang digunakan adalah

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso

H2 : Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanDinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peniliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:58)

1. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel penyebab yang diposisikan tidak terpengaruh oleh varibel sebelumnya atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model yaitu :
   a. Lingkungan kerja (X_1)
   b. Pendidikan (X_2)
   c. Komitmen Organisasi (X_3)

Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Ghozali (2013:116) data primer adalah data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk menjawab riset. data primer didapatkan dengan menggunakan instrumen kuisioner. dilihat dari kondisi saat ini tidak memungkinkan untuk menyebarkan kuisioner secara langsung karena pandemi covid-19 yang saat ini tengah disrasakan. maka alternatif yang bisa dilakukan adalah penyebaran kuisioner melalui aplikasi *google form*

2. Data Sekunder

Menurut Ghozali (2013:116) data sekunder adalah alat yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dan data yang dikumpulkan oleh pihak lain berasal dari buku-buku ilmiah, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori. Sumber data sekunder maksudnya adalah data dari Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono,(2013:115). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 200 karyawan yang tersebar disetiap wilayah kerja.

Sampel menurut Sugiyono (2008) adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi dan bisa menarik kesimpulan hal yang berkaitan dengan pegawai. teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. Menurut Sugiyono (2010) proportionate stratified random sampling adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap wilayah kerja dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

$$n = \frac{jumlah\ karyawan\ tiap\ wilayah\ kerja}{jumlah\ populasi}\ x\ jml\ sampel\ yang\ ditentukan$$

Perhitungan Jumlah Sampel

No	Wilayah Kerja	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Kantor Dinas Pertanian Bondowoso	$\frac{77}{200} x100 = 18,24$	18
2	Penyuluh Kecamatan Bondowoso	$\frac{8}{200} x100 = 4$	4
3	Penyuluh Kecamatan Binakal	$\frac{7}{200} x100 = 3,5$	4
4	Penyuluh Kecamatan Botolinggo	$\frac{5}{200} x100 = 2,5$	3
5	Penyuluh Kecamatan Curahdamai	$\frac{5}{200} x100 = 2,5$	3

6	Penyuluh Kecamatan cerme	$\frac{4}{200} x100 = 2$	**2**
7	Penyuluh Kecamatan Grujugan	$\frac{5}{200} x100 = 2,5$	**3**
8	Penyuluh Kecamatan Ijen	$\frac{1}{200} x100 = 0,5$	**1**
9	Penyuluh Kecamatan Jambesari	$\frac{4}{200} x100 = 2$	**2**
10	Penyuluh Kecamatan Klabang	$\frac{5}{200} x100 = 2,5$	**3**
11	Penyuluh Kecamatan Maesan	$\frac{3}{200} x100 = 1,5$	**2**
12	Penyuluh Kecamatan Pakem	$\frac{9}{200} x100 = 5,5$	**6**
13	Penyuluh Kecamatan Prajekan	$\frac{2}{200} x100 = 1$	**1**
14	Penyuluh Kecamatan Pujer	$\frac{7}{200} x100 = 3,5$	**4**
15	Penyuluh Kecamatan Sukosari	$\frac{3}{200} x100 = 1,5$	**2**
16	Penyuluh Kecamatan Sumber Wringin	$\frac{6}{200} x100 = 3$	**3**
17	Penyuluh Kecamatan Taman Krocok	$\frac{5}{200} x100 = 2,5$	**3**
18	Penyuluh Kecamatan Tamanan	$\frac{5}{200} x100 = 2,5$	**3**
19	Penyuluh Kecamatan Tapen	$\frac{5}{200} x100 = 2,5$	**3**
20	Penyuluh Kecamatan Tegalampel	$\frac{6}{200} x100 = 3$	**3**
21	Penyuluh Kecamatan Tenggarang	$\frac{8}{200} x100 = 4$	**4**
22	Penyuluh Kecamatan Tlogosari	$\frac{5}{200} x100 = 2,5$	**3**
23	Penyuluh Kecamatan Wonosari	$\frac{6}{200} x100 = 3$	**3**
24	Penyuluh Kecamatan Wringin	$\frac{9}{200} x100 = 4,5$	**5**
	Jumlah		**100**

Sumber: Data olahan 2020

Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara peninjauan langsung ke objek penelitian, melalui :

1. Observasi Sugiyono (2012:32) menyatakan bahwa observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang sepesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuiesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Wawancara
   Sugiyono (2012:32) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.
3. Kuesioner
   Sugiyono (2012:32) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka -angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar (Ghozali, 2013:127)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	R tabel 5% (100)	R Hitung	Signifikasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)				
X1.1	0,194	0,556	0.000	Valid
X1.2	0,194	0,699	0.000	Valid
X1.3	0,194	0,732	0.000	Valid
X1.4	0,194	0,637	0.000	Valid
X1.5	0,194	0,713	0.000	Valid
X1.6	0,194	0,699	0.000	Valid
X1.7	0,194	0,729	0.000	Valid
Pendidikan (X2)				
X2.1	0,194	0,743	0.000	Valid
X2.2	0,194	0,748	0.000	Valid
X2.3	0,194	0,765	0.000	Valid
X2.4	0,194	0,685	0.000	Valid
X2.5	0,194	0,718	0.000	Valid
Komitmen Organisasi (X3)				
X3.1	0,194	0,591	0.000	Valid
X3.2	0,194	0,729	0.000	Valid
X3.3	0,194	0,724	0.000	Valid
X3.4	0,194	0,834	0.000	Valid
X3.5	0,194	0,688	0.000	Valid

X3.6	0,194	0,648	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1.1	0,194	0,766	0.000	Valid
Y1.2	0,194	0,805	0.000	Valid
Y1.3	0,194	0,724	0.000	Valid
Y1.4	0,194	0,769	0.000	Valid
Y1.5	0,194	0,738	0.000	Valid
Y1.6	0,194	0,783	0.000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, Mei 2021

Pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh variabel adalah valid, karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel 0.194 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Reabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,60	0,768	Reabilitas diterima
Pendidikan (X2)	0,60	0,792	Reabilitas diterima
Komitmen Organisasi (X3)	0,60	0,777	Reabilitas diterima
Kinerja Karywan (Y)	0,60	0,794	Reabilitas diterima

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2021.

Pada tabel 4.26 diatas menunjukkan bahwa dari hasil SPSS semua variabel hasil dari uji reabilitas menunjukkan jumlah nilai lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel atau konsisten. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wiranata 2014, jika nilai *Cronbach's Alpa* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Multikolonieritas

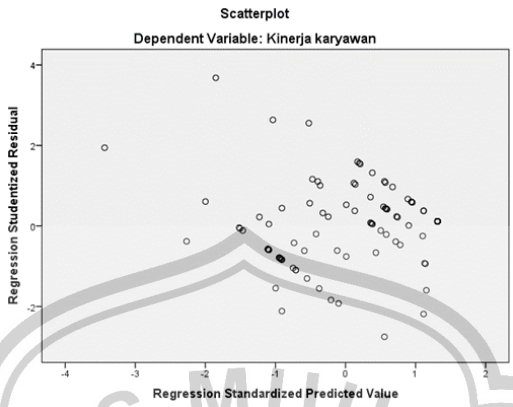
Hasil Multikolonieritas

Variabel	Tolerence	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,372	2,687	Tidak Ada Multikolonieritas
Pendidikan	0,405	2,469	Tidak Ada Multikolonieritas
Komitmen Organisasi	0,415	2,409	Tidak Ada Multikolonieritas

Sumber: Data primer Diolah yang diolah, Mei 2021.

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghozali (2018) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolonieritas

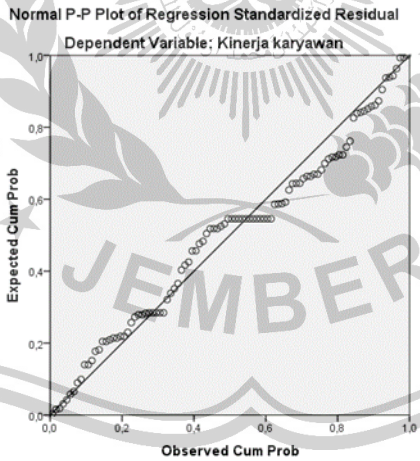
Uji Heteroskedastisitas



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik berada diatas dan dibawa angka 0 sumbu Y secara acak. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Ghozali (2018) apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar Hasil Uji Normalitas

Dari gambar dapat dijabarkan bahwa *Standardized Residual dependent* variabel Y. Pada garis tersebut menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal maka pada gambar grafik tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,237	1,801		2,908	,005		
	Lingkungan kerja	,404	,087	,471	4,623	,000	,372	2,687
	Pendidikan	,226	,016	,122	1,228	,002	,405	2,469
	komitmen organisasi	,326	,086	,364	3,770	,000	,415	2,409

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, Mei 2021.

Berdasarkan tabel 4.28 diatas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 5,237+ 0,404X_1 +0,226X_2 + 0,326X_{3+} e}$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = Kostanta Sebesar 5,237 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, pendidikan dan komitmen organisasi dinilai konstan, maka kinerja karyawan Dinas Pertanian Kab. Bondowoso akan berpengaruh positif sebesar 5,237.
2. Variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,404. Artinya setiap penambahan variabel Lingkungan kerja sebesar 1, maka Lingkungan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel Pendidikan (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,226. Artinya setiap penambahan variabel Pendidikan sebesar 1, maka Pendidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,226. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan Pendidikan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,326. Artinya setiap penambahan variabel komitmen organisasi sebesar 1, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan

Uji Hipotesis

Uji t

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikasi
Lingkungan Kerja	4,623	0,000
Pendidikan	1,228	0,002
Komitmen Organisasi	3,770	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, Mei 2021

Berdasarkan tabel 4.29 diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai Berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan t hitung sebesar 4,623 dan tingkat signifikansi 0,000. Jika signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Pendidikan (X2) dengan t hitung sebesar 1,228dan tingkat signifikansi 0,002. Jika signifikansi 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Pendidikan (X2) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan t hitung sebesar 3,770 dan tingkat signifikansi 0,000. Jika signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Pendidikan (X2) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi Berganda R^2

Hasil Koefisien Determinasi Berganda R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,793[a]	,629	,618	1,58239	2,318

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, Pendidikan, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, Mei 2021

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 4.30 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,629, hal ini berarti 62.9% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, pendidikan, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 37,1% disebabkan oleh faktor lain-lain.

Pembahasan

Penelitian dan analisis yang telah dilakukan dengan pengujian 3 hipotesis memperoleh hasil yang baik. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti semua variabel bebas yakni lingkungan kerja, pendidikan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini searah dengan penelitian terdahulu yaitu pada Anis (2011) dan Arianto (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dipertahankan dan ditingkatkan maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pendikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa pendikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, hal ini searah dengan penelitian terdahulu yaitu pada Lautina (2016) dan Hamzah (2016) yang menyatakan bahwa pendikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika bekal pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Pertaian Kabupaten Bondowoso lebih ditingkatkan maka hal itu akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja secara optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini searah dengan penelitian terdahulu yaitu pada Lautina (2016) dan Hamzah (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika tingkat komitmen dan kesetiaan pegawai yang ada pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso tinggi maka seorang pegawai akan bekerja dengan seoptimal mungkin dan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari data yang didapat dan dianalisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil temuan dari penelitian ini berarti lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dipertahankan dan ditingkatkan maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan

Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil temuan dari penelitian ini berarti bekal pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Pertaian Kabupaten Bondowoso lebih ditingkatkan maka hal itu akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja secara optimal.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil temuan dari penelitian ini berarti jika tingkat komitmen dan kesetiaan pegawai yang ada pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso tinggi maka seorang pegawai akan bekerja dengan seoptimal mungkin dan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

SARAN

Dari hasil penelitian ini peneliti hanya bisa memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso diharpakan hasil dari dari studi ini bisa digunakan untuk tetap mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja yang ada dan mengoptimalkan komitemen organisasi agar kinerja karyawan semakin optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan lebih mengembangkan variabel Lingkungan kerja dan kimitmen organisasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2013 ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Bandung, Penerbit Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsmi. 2012. ***Metodologi Penelitian***. Jakarta, Penerbit PT. Rneka Cipta.

Augusty, Ferdinan. 2006, ***Metode Peneltian Manajemen***, Semarang, penerbit. Unversitas diponegoro

Desseler, Gary, 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. PT. Indeks Jakarta. Edisi ke tujuh, akil. Bahasa: benyamin yolan

Deddy Mulyadi. 2015. ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi***, bandung alphabet.penerbit.alkahfi ahli husen Edisi Ketiga.

Desler, Garry. 1994. ***Human Reverence Management***, 6th ed, Englewood Clifis: Prentife-Hal, live.

Deni Prima, 2016, ***Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap kerja Karyawan pada PT PETCO PRATAMA SEMARANG***. *Jurnal manajemen, Universitas Diponogoro, Semarang*.

Ghozali, Imam. 2013. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21***. Edisi 7, Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali,Imam. 2006. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*** (Edisi Ke 4). Semarang. Badan Penerbit Universitas Dponegoro.

Hasbullah. 2010. ***Manajemen Pendidikan Indonesia***. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Melayu, SP.2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta. Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara.

Handoko, T.H.2008. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta. Penerbit BPFE harianja Efendi, edisi kedua.

Intan Lautia 2016. ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Disipln Kerja dan Kompensas Terhadap Kinerja Karyawan*** (studi pada *Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals* Cabang Surakarta)

Ivancevich M, John dkk.2007. ***Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid*** 1, Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga.

Nurhamza. 2016. ***Pengaruh Komitmen Organsasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***.

Rivai. 2015. ***Performance Appraisal yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan***. PT Raja Grafindo persada, Jakarta.

Robbins. Stephen. P. 2011. ***Manajemen***. Edisi kedepan. Jilid 2. Jakarta: PT Indeks.

Sagala, J. E. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan***. Rajawali Pers. Jakarta.

Sedarmayati. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Brokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil***. PT.Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayati. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivtas Kerja***. Jakarta: Mandar Maju. Jakarta : PT. Rajagrafndo Persada.

Simamora. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit egecce. Sugiyono Bandung, PT. Bumi Aksara.

Siswanto. 2002. ***Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan.***

Sunyoto, Danang. 2013. ***Teori,Kuesioner dan Analsis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian).*** CAPS, Yogyakarta.

Sudjana. 2003. ***Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*** bagi Peneliti. Bandung : Tarsito

Sugiono. 2012. ***Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung Alafabeta.

Sunyoto. 2015. ***Penelitan Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academi Publshing Service***. Yogyakarta

Thoha. 2008. ***Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dnamis***, Jakarta, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER