

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi)

SANDRA ARIS WAGIYONO
MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
Dr. ABADI SANOSRA, SE, MM
MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
Dr. TONI HERLAMBA, SE, MM
MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
sandra.aris.w@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Jumlah sampel penelitian ini adalah 87. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. (7) Secara tidak langsung kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kompetensi pegawai, Komitmen organisasi dan Kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine directly or indirectly the influence of the work environment and competence on employee performance through organizational commitment as an intervening variable in the Banyuwangi District Culture and Tourism Employee. The number of samples of this study was 87. The analysis technique used was the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 5.0. The results of data analysis show that (1) the work environment variable has a significant effect on organizational commitment. (2) Employee competence has a significant effect on organizational commitment. (3) The work environment has a significant effect on employee performance. (4) Employee competence has a significant effect on employee performance. (5) Organizational commitment has a significant effect on employee performance. (6) The work environment indirectly has a significant effect on employee performance through organizational commitment. (7) Indirectly employee competencies significantly influence employee performance through organizational commitment

Keywords: *Work environment, employee competence, organizational commitment and employee performance*

1. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. Stoner yang diterjemahkan oleh Sindoro (2010:10) mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lain juga yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:2), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dessler (2015:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Pendapat lain juga yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:5) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan. Setiap tenaga kerja diharuskan memiliki performa / kinerja yang baik, agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lebih lanjut Sedarmayanti (2009:31) berpendapat bahwa 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. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor lain dari kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) adalah pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoah (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Moeheriono (2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Seorang pegawai perlu memiliki karakter dasar dalam bekerja yang menunjukkan kompetensinya. Salah satu karakter yang dibutuhkan adalah berkomitmen dengan pekerjaan maupun organisasi. Menurut Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Moorhead dan Griffin (2015, p.134) komitmen

organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas terkait factor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dalam penelitian juga merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis, serta peneliti mendapatkan beberapa hasil penelitian yang bertentangan dengan teori yang telah dikemukakan, adapun *research gap* yang ditemukan ialah pada penelitian Utomo, Qomariah dan Nursaid (2018) dengan Hasil penelitian menyatakan bahwatidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Aprillia D.S (2015) dengan hasil menyatakan bahwalingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan teori peningkatan kinerja serta didukung dengan adanya hasil penelitian terdahulu, maka objek penelitiannya yang dipilih adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kebudayaan dan Pariwisata. serta mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kebudayaan dan pariwisata.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kebudayaan dan pariwisata.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kebudayaan dan pariwisata
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Untuk mencapai tugas pokok dan fungsi dimaksud, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi memberikan beberapa pelayanan, yaitu :

- a. Seketariat
- b. Bidang Kebudayaan
- c. Bidang Produk Pariwisata
- d. Bidang Pemasaran

Dalam pelaksanaan otonomi daerah, kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Banyuwangi melalui serangkaian program dan kegiatan, baik yang menjadi kebijakan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi Jawa Timur maupun Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. Banyak parameter yang dapat dijadikan tolok ukur kinerja pembangunan bidang pariwisata baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif termasuk penilaian masyarakat terhadap fenomena baik buruknya pengembangan pariwisata.

Permasalahan pembangunan daerah merupakan sebuah “*gap expectation*” antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan apa yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai dimasa datang dengan kondisi riil saat perencanaan tersebut dibuat. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum diperdagunakan secara optimal, kelemahan yang belum teratasi, peluang yang belum dimanfaatkan secara optimal, serta ancaman yang belum diantisipasi. Gambaran umum permasalahan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi sebagai berikut:

- a. Kualitas dan kuantitas SDM Kepariwisata Kabupaten Banyuwangi masih terbatas.
- b. Kurang optimalnya koordinasi kebijakan antar instansi Pemerintah dalam pengembangan pariwisata.
- c. Belum optimalnya promosi dan pemasaran pariwisata.
- d. Kondisi sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung obyek wisata yang belum memadai dalam pelayanan bagi wisatawan.
- e. Pelayanan dan sikap masyarakat di obyek wisata yang belum mencerminkan Sapta Pesona.
- f. Kurangnya produk wisata yang atraktif, inovatif, dan edukatif.
- g. Terbatasnya kapabilitas basis data dan system informasi kebudayaan dan pariwisata.
- h. Rendahnya pemahaman masyarakat tentang perlunya pelestarian situs budaya dan seni budaya.
- i. Kurangnya fasilitas dan sarana prasarana guna pengembangan kesenian.
- j. Kurangnya fasilitas dan sarana prasarana guna pengembangan seni budaya daerah.
- k. Kurangnya minat generasi muda untuk mempelajari kesenian dan budaya daerah.

Selain permasalahan umum yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, juga terdapat permasalahan pada capaian kinerja seperti tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

NO	Bagian / Bidang	Target	Realisasi
1	Sekretariat	100%	88%
2	Bagian Umum dan Kepegawaian	100%	78%
3	Bagian Program	100%	91%
4	Pemberdayaan Seni dan Budaya	100%	82%
5	Bidang Produk Pariwisata	100%	86%
6	Bagian Pengembangan dan Pemberdayaan	100%	89%
7	Bidang Pemasaran	100%	90%

Sumber : Lakip 2019

Berdasarkan gambaran umum permasalahan yang telah dibahas, kualitas dan kuantitas SDM Kepariwisata Kabupaten Banyuwangi merupakan permasalahan utama yang harus diperhatikan. Sehingga fenomena dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan realisasi program kinerja pegawai dari setiap bidang/bagian pada Kepariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Maka peneliti mencoba mengangkat beberapa variabel yang diasumsikan penting dalam mengoptimalkan realisasi program kegiatan melalui meningkatkan kinerja pegawai ialah dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan komitmen organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah Teori penetapan tujuan atau Goal Setting Theory yang awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu content (*values*) dan intentions (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi (Wardhana, 2015). Latham, et al (2008) menyatakan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik.

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut (2014:2), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dessler (2015:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Pendapat lain juga yang di kemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:5) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Lingkungan Kerja

Sofyandi (2008:38) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari factor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Sunyoto (2012:43)

mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Kompetensi Pegawai

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Moeheriono (2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) (Moeheriono, 2010:4).

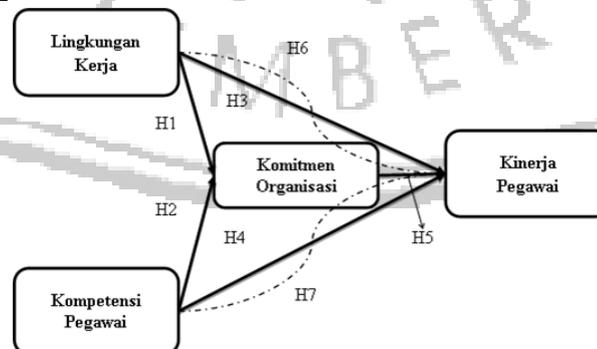
Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2015, p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Pada hakekatnya definisi dari komitmen organisasi berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mana kita memandang masalah komitmen organisasi ini, namun tujuan dari komitmen organisasi itu sama.

Kinerja Pegawai

Murphy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kinerja menurut Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Kerangka Konseptual



3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:147) metode deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat

kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2013:13) metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Arikunto (2016:121) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, satu hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi terdiri atas sekumpulan obyek yang menjadi pusat perhatian, yang dari padanya terkandung informasi yang sangat ingin diketahui. Dari pemaparan diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi Jl. Letjen Suprpto No. 68 Banyuwangi dengan jumlah pegawai sebanyak 87 orang.

Sample

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Sampling Jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2013:85). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 87 orang. Tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Evaluasi Outer Model

Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008). Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,50 dan average variance extracted (AVE) dengan nilai melebihi 0,50 untuk uji validitas konfergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Solihin dan Ratmono, 2013). Hasil WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Combined loadings and cross-loadings

	X1	X2	Z	Y	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.715	0.453	-0.210	-0.035	Reflect	0.087	<0.001
X1.2	0.749	0.305	-0.341	-0.290	Reflect	0.089	<0.001
X1.3	0.713	-0.560	0.274	-0.065	Reflect	0.092	<0.001
X1.4	0.701	-0.211	-0.062	0.060	Reflect	0.090	<0.001
X1.5	0.770	-0.163	0.400	0.314	Reflect	0.088	<0.001
X2.1	0.242	0.720	-0.066	-0.146	Reflect	0.089	<0.001
X2.2	-0.007	0.788	-0.126	0.042	Reflect	0.088	<0.001
X2.3	-0.081	0.786	-0.255	0.007	Reflect	0.090	<0.001
X2.4	-0.242	0.729	0.290	0.059	Reflect	0.095	<0.001
X2.5	0.084	0.788	0.234	-0.174	Reflect	0.088	<0.001
X2.6	-0.102	0.713	-0.018	0.297	Reflect	0.092	<0.001
Z1.1	-0.080	0.091	0.848	0.143	Reflect	0.084	<0.001
Z1.2	0.174	-0.109	0.810	-0.269	Reflect	0.085	<0.001
Z1.3	-0.191	0.093	0.749	0.176	Reflect	0.097	<0.001
Z1.4	-0.128	-0.446	0.848	0.723	Reflect	0.106	<0.001
Y1.1	0.246	-0.441	0.452	0.724	Reflect	0.087	<0.001

Y1.2	0.013	0.024	0.020	0.761	Reflect	0.088	<0.001
Y1.3	-0.143	0.317	-0.269	0.769	Reflect	0.099	<0.001
Y1.4	-0.272	-0.092	-0.114	0.801	Reflect	0.090	<0.001
Y1.5	-0.027	0.577	-0.420	0.771	Reflect	0.093	<0.001

Sumber :Data primer yang diolah 2020

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Composite reliability coefficients

X1	X2	Z	Y
0.768	0.762	0.728	0.787

Cronbach's alpha coefficients

X1	X2	Z	Y
0.724	0.725	0.729	0.756

Sumber :Data primer yang diolah 2020

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai Composite *reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

b. Evaluasi Inner Model

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja (X1) dan kompetensi pegawai (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) dan kinerja pegawai (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Path coefficients

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	0.227	0.573		
Y	0.246	0.437	0.262	

P values

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	0.013	<0.001		
Y	0.027	<0.001	0.027	

Sumber :Data primer yang diolah 2020

a. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Komitmen organisasi (Z)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0.227 dengan *p-value* sebesar 0.013. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0.013 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Z).

b. Pengaruh Kompetensi pegawai (X2) terhadap Komitmen organisasi (Z)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0.573 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai (X2) terhadap komitmen organisasi (Z).

c. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0.246 dengan *p-value* sebesar 0.027. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0.027 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

d. Pengaruh Kompetensi pegawai (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0.437 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

e. Pengaruh Komitmen organisasi (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat untuk pengujian variabel komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0.262 dengan *p-value* sebesar 0.027. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0.027 < 0,05$) maka H0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 5

Tabel 5 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Indirect effects for paths with 2 segments

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z				
Y	0.014	0.0136		

P values of indirect effects for paths with 2 segments

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z				
Y	0.006	0.007		

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) sebesar 0,014 yang nilainya lebih kecil

dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0.246.

Pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) sebesar 0,036 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0.437. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kompetensi pegawai (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) melalui komitmen organisasi (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total

Perhitungan *total effect* atau total pengaruh adalah menjumlah nilai pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur pengaruh total disajikan pada Tabel 6

Tabel 6 Total Effects

Total effects				
	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	0.227	0.573		
Y	0.260	0.473	0.262	

P values for total effects				
	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	0.013	<0.001		
Y	0.017	<0.001	0.027	

Sumber :Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa:

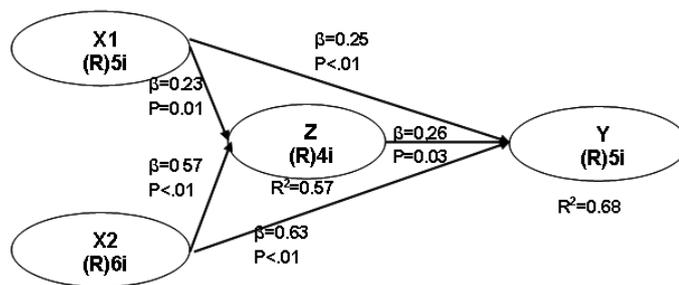
- Total pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.260 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0.246 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.014.
- Total pengaruh kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.473 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0.437 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.036.

Dari perhitungan diatas, variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel komitmen organisasi (Z) adalah variabel kompetensi pegawai (X2) yaitu sebesar 0.573. Sedangkan variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah kompetensi pegawai (X2) yaitu sebesar 0.437. Dan variabel independent yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) adalah variabel kompetensi pegawai (X2) yaitu sebesar 0,036.

4.5.4 Model Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi menerangkan bahwa penambahan variabel akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas kinerja pegawai.

Hasil Analisis Jalur



c. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian model struktural (inner model) dapat dilihat pada R-square (R^2) pada setiap konstruk endogen, nilai koefisien jalur, nilai t dan nilai p tiap hubungan path antarkonstruk. Nilai koefisien jalur dan nilai t pada setiap jalur akan dijelaskan dalam sub bahasan hasil pengujian hipotesis. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi dalam variabel endogen yang dijelaskan oleh sejumlah variabel yang mempengaruhi (Hartono dan Abdillah, 2009).

Hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap komitmen organisasi, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,574, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja dan kompetensi pegawai) mempunyai kontribusi sebesar 57,4% terhadap variabel terikat (komitmen organisasi), dan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,684, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan komitmen organisasi) mempunyai kontribusi sebesar 68,4% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

d. Rangkuman Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji *Outter model* menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki tingkat validasi dan reliabilas yang tinggi dengan nilai aktor loadings (*cross-loadings factor*) dan *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0,70. Hasil outter model juga menunjukkan semua hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Rangkuman uji hipotesis disajikan pada tabel 4.16 berikut ini

Tabel 7
Rangkuman Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	H1. Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Diterima
2	H2. Kompetensi pegawai diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Diterima
3	H3. Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Diterima
4	H4. Kompetensi pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Diterima
5	H5. Komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Diterima
6	H6. Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	Diterima
7	H7. Kompetensi pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	Diterima

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diterima atau memiliki pengaruh yang signifikan.

e. Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0.227 dengan p -value sebesar 0.013. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0.013 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi terbukti kebenarannya atau H_1 diterima.

Menurut Saydam (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Schultz dan Schultz (2010) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi perlu dukungan lingkungan kerja internal & eksternal yang mampu meningkatkan komitmen pegawai sehingga berdampak pada kinerjanya. Semua faktor lingkungan kerja pendukung kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi telah terpenuhi meski tidak sepenuhnya bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wowor (2016) menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi pegawai terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0.573 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_a ditolak sehingga kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi terbukti kebenarannya.

Menurut Rosidah, (2013:11) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi menurut Mulyadi (2013:19) menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi harus memiliki kompetensi yang mumpuni dengan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang pengelolaan sumber daya alam berupa daya Tarik wisata sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan kabupaten Banyuwangi. Mengingat destinasi wisata alam dan budaya merupakan brand ambassador Banyuwangi. Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yamali (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0.246 dengan p -value sebesar 0.027. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0.027 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi terbukti kebenarannya atau H_3 diterima.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi (2007) kompetensi pegawai merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Utomo, Qomariah dan Nursaid (2018); Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019); Ardianti, Qomariah, dan Wibowo (2018); dan Firdaus D (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprillia D.S (2015) menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0.437 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hipotesis keempat kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, terbukti kebenarannya atau H_4 diterima.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Firdaus D (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo, Qomariah dan Nursaid (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0.262 dengan p -value sebesar 0.027. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0.027 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi terbukti kebenarannya atau H_5 diterima.

Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi (2007) kompetensi pegawai merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika kompetensi pegawai yang ada pada instansi itu baik. Kompetensi pegawai yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristine (2017); Hidayah dan Tobing (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen organisasi

Berdasarkan hipotesis keenam lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) sebesar 0.014 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0.246. Total pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.260 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0.246 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.014.

Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Maka dapat dipastikan secara tidak langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Jika pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi memiliki kompetensi dan komitmen organisasi yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen organisasi

Berdasarkan hipotesis ketujuh kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang

menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* komitmen organisasi (Z) sebesar 0.036 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0.437. Total pengaruh kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.473 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0.437 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.036.

Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Maka dapat dipatikan secara tidak langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Jika pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi memiliki lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kinerjanya.

5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
2. Hasil pengujian membuktikan kompetensi pegawai, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
3. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
4. Hasil pengujian membuktikan kompetensi pegawai, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
5. Hasil pengujian membuktikan komitmen organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
6. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh engaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel *intervening* komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya
7. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui variabel *intervening* komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

b. Keterbatasan Penelitian

Dari hasil pembahasan tesis, dengan melihat latar belakang penelitian, justifikasi teori dan metode penelitian, maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan dari penelitian ini adalah

1. Penelitian ini hanya menggunakan variable lingkungan kerja dan kompetensi pegawai sebagai pengukur komitmen oganisasi dan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji determinasi, nilai R-square masih kurang dari nilai 100%, sehingga variable pengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini masih kurang sempurna.
3. Penelitian ini terbatas pada objek Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

c. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Saran Praktisi
 - a. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi perlu meninjau kembali kompetensi pegawai serta kesesuaian jumlah pegawai dengan area kerja yang sangat luas yaitu seluruh Kabupaten Banyuwangi dengan ratusan destiasi wisata.
 - b. Mengingat wisata budaya dan alam merupatakan brand ambassador Kabupaten Banyuwangi, dibutuhkan kualitas SDM yang memang memiliki kompetensi di bidang pengembangan pariwisata. Ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kinerja pegawai juga perlu ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya. Mengingat Kabupaten

banyuwangi merupakan Kabupaten paling luas di Pulau Jawa. Sehingga dibutuhkan mobilitas yang tinggi serta efisien.

- c. Pemerintah Kabupaten Banyuwangi perlu memperhatikan indikator dari variable kinerja pegawai, seperti *Contextual / Situational Factors*, yaitu tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Indikator tersebut merupakan indikator yang paling sedikit memiliki respon setuju yang berarti responden mempersepsikan kurang baik.
- d. Selanjutnya Pemerintah Kabupaten Banyuwangi khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, perlu meningkatkan aspek-aspek yang dipersepsikan baik oleh responden, seperti kebersihan lingkungan kerja, Pengetahuan (*knowledge*), Faktor personal dan *Leadership Factors*.

2. Saran Akademisi

- a. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai seperti kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja.
- b. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih besar misalnya pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi seluruh Jawa Timur, sehingga hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.1 (2019): 47-62.
- [2] Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung,.Indonesia : Alfabeta.
- [3] Albert, Kurniawan, 2015 Organizational Citizenship Behavior Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Maranatha Jurnal Manajemen.
- [4] Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [5] Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- [6] Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)." *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 8.1 (2018).
- [7] Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- [8] Arishanti, K, I. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Jurnal Proceeding PESAT Universitas Gunadarma, Depok, Vol. 3 Oktober 2009, p. 46.
- [9] Artiantyo Wirjo Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid. "*The Impacts of Work Motivation, Work Environment, and Competence on Performance of Administration Staff of dr. Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia*". International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org || Volume 8 Issue 09 Series. II || September 2019 || PP 46-52
- [10] Bacal, Robert. 2002. Performance Management. Terjemahan Surya Dharma,. Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [11] Bangun, Wilson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [12] Dale, Margaret. 2003. Sukses Merekrut dan Menyeleksi Karyawan. Jakarta : Kogan.
- [13] Danang Sunyoto. 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- [14] Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.

- [15] Griffin, Jill. 2010. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- [16] Harahap, Sofyan Syafri 2010. *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*. Cet 11. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- [17] Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- [18] Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu.
- [19] Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- [20] Indra, Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi. Bisnis*. Vol. 3.
- [21] Indra, Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi. Bisnis*. Vol. 3.
- [22] Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing. Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New York
- [23] Jex, Steve M, Thomas W. Britt, 2008. *Organizational Psychology: A ScientistPractitioner Approach*, 2nd edition, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- [24] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [25] Kristine, Erline (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 2 Desember 2017*. Universitas Pancasila
- [26] Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- [27] Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- [28] Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- [29] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- [30] Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- [31] Muhammad Miranda Firdaus D (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- [32] Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- [33] Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- [34] Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 133-149.
- [35] Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,
- [36] Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- [37] Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- [38] Robert L. Mathis – John H. Jackson. *Human Resource Management*, edisi 10., Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- [39] Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian–Pendekatan. Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI.
- [40] Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- [41] Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- [42] Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika. Aditama
- [43] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- [44] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [45] Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi.

- [46] Soetjipto, Budi W, Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book. 2008.
- [47] Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- [48] Stoner, James AF. (2010). Manajemen. (Alih Bahasa oleh Alexander Sindoro). Jakarta: Prehalindo.
- [49] Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2009.
- [50] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [51] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- [52] Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [53] Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018) / *The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance*. International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, ISSUE 7, JULY 2018 ISSN 2277-8616
- [54] Veronica Aprillia. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang
- [55] Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo
- [56] Wowor, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. Jurnal Administrasi Publik, 3(038).
- [57] Yamali, F. R. (2017). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi di provinsi jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213-222.

