



# Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan

Makdika Bismar Marulitua<sup>1</sup>, Fitriani<sup>2\*</sup>, Edoardus E maturbongs<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Government of Boven Digoel Regency, South Papua, Indonesia*

<sup>12</sup> *Public Administration, Universitas Musamus, Kamizaun Merauke, Indonesia*

## Abstract

*This study aims to determine the influence of organizational commitment and work environment determination factors on the performance of the Revenue, Finance and Regional Asset Management Agency of South Papua Province. This study is a quantitative study that is associative in nature. The data used are primary data whose data collection uses questionnaires and interviews. Determination of the sample uses the total sampling method with a sample size of 60 employees. In this study, the researcher used quantitative analysis, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis with the help of SPSS. The results of the study using the F test and t test show that the Determination Factors of Organizational Commitment and Work Environment have a positive and significant effect on BPPKAD Performance, Determination Factors of Organizational Commitment have a positive and significant effect on BPPKAD Performance and the Work Environment has a positive and significant effect on BPPKAD Performance. In the coefficient of determination test, the data results obtained were 58.5% which can be explained by the determination factors of organizational commitment and work environment, while the remaining 41.5% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** Determining Faktor; Organizational Commitment; Work Environment, Performance

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor determinasi komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Data yang digunakan berupa data primer yang pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dan wawancara. Penentuan sampel menggunakan metode total sampling dengan jumlah sampel sebesar 60 pegawai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil dari penelitian yang menggunakan uji F dan uji t menunjukkan bahwa Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja BPPKAD, Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja BPPKAD dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja BPPKAD. Dalam uji koefisien determinasi didapatkan hasil data sebesar 58,5% yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor determinasi komitmen organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Faktor-faktor Determinan; Komitmen Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja

<sup>2</sup> **CONTACT:** fitriani@unmus.ac.id

**DOI:** <https://10.35724/mjpa.v8i1.7366>

© 2025 by the authors. Licensee Musamus Journal of Public Administration, Program Study State Administration Science, Musamus of University. This is an open access article under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC- BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).x

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan baik organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintah. Pengelolaan yang efektif dari sumber daya manusia menjadi krusial bagi setiap organisasi untuk memastikan pegawai dapat berprestasi optimal dalam mencapai tujuan bersama. Pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pengendali setiap aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia ini akan mengelola sumber daya lainnya dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Prawirosentono (2010:11) Sumber Daya Manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangat vital. Mereka merupakan aparatur negara yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. Untuk memastikan kelancaran kegiatan ini, sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan. Hal ini mencakup pendidikan berkualitas, bimbingan mental, pelatihan yang memadai, serta tersedianya lapangan kerja yang sesuai.

Menurut Moehleriono (2012:95) masalah utama dalam mengelola sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting karena keberhasilan suatu entitas dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Selanjutnya Fahmi (2017:188) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja juga merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai tergantung pada banyak faktor, misalnya Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja. Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah organisasi. Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa pegawai menyetujui segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Pendapat Luthans dalam Anggriani (2014:28) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap, yakni suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota pada suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu serta kemauan untuk menerima nilai serta tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

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 pegawai 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 pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai 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.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, pemerintah Provinsi Papua Selatan yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2022 diharapkan menjadikan Daerah Otonomi Baru (DOB) sebagai gebrakan mempercepat pembangunan di Tanah Papua, merumuskan peta jalan terpadu dan aksi nyata sejalan dengan tahapan Pemilu 2024, mempersiapkan desain pembangunan sesuai Rencana Induk Percepatan Pembangunan Papua 2022-2041, memperkuat sinkronisasi program dan pendanaan dengan pemerintah pusat, serta memperkuat komunikasi sosial dengan seluruh elemen masyarakat. Diharapkan juga dengan terbentuknya Provinsi Papua Selatan, dapat mewujudkan cita-cita dan tujuan membangun masyarakat Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera, khususnya di Kabupaten Merauke, Kabupaten Boven Digoel, Kabupaten Mappi, dan Kabupaten Asmat.

Untuk mempercepat pemerataan pembangunan, meningkatkan pelayanan publik, mewujudkan kesejahteraan masyarakat, serta mengangkat harkat dan martabat Orang Asli Papua (OAP), Pemerintah Provinsi Papua Selatan melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Satuan Kerja Perangkat Daerah memerlukan pegawai yang berkinerja baik dalam pelayanannya. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman, sehat dan aman kepada pegawai.

Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan yang beralamat di jalan Trikora Merauke merupakan organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggungjawab kepada Gubernur dalam hal penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah di dalam meningkatkan kinerja, sudah berkomitmen dan memberikan lingkungan kerja yang cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian.

Setiap pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan,

mempunyai nilai dan tujuan sendiri sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dalam mengusahakan integrasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu pegawai, organisasi perlu untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan dari masing-masing pegawai. Hal ini dikarenakan apabila seorang pegawai sudah diketahui dan dipenuhi apa saja kebutuhannya, maka pegawai tersebut diharapkan juga memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Dengan adanya komitmen organisasi pada pegawai yang tinggi akan membuat pegawai bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan juga meningkat secara positif pada organisasinya.

Pegawai merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi.

Komitmen organisasi terhadap pegawai di Satuan Kerja Perangkat Daerah sangat penting untuk memastikan kinerja dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Komitmen ini mencakup dukungan terhadap pengembangan karir pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan, serta memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan dalam pencapaian tujuan bersama. Selain itu, komitmen organisasi juga tercermin dalam adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, serta promosi atas lingkungan kerja yang sehat dan inklusif. Dengan memprioritaskan komitmen ini, SKPD dapat membangun motivasi dan loyalitas pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas layanan publik yang disediakan.

Terkait dengan komitmen organisasi masalah yang sering dihadapi pada Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah adalah masih adanya pegawai yang mencerminkan perilaku yang kurang produktif, hal ini dapat dilihat dari ada pegawai yang kurang komitmen terhadap perjanjian kinerja yang telah ditandatangani oleh masing-masing bidang sehingga sering tidak berada dalam kantor selama jam kerja serta kurang loyal kepada organisasi. Satuan Kerja Perangkat Daerah dapat meningkatkan komitmen organisasi yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang kuat adalah pondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memenuhi tujuan-tujuan organisasi dengan efektif. Selanjutnya, lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kejemuhan dan kelelahan bagi pegawai, serta menjadikan pegawai fokus dalam bekerja sehingga dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

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

Dari hasil observasi di lapangan, gedung kantor Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan masih ber status pinjam pakai dari Pemerintah Kabupaten Merauke, ada beberapa ruangan yang tidak dapat menampung jumlah pegawai maupun sarana penunjang. Gedung kantor terdiri dari 8 (delapan) ruangan yaitu: ruang kerja Kepala Badan dengan luas 40m<sup>2</sup>, ruang kerja Sekretariat dengan luas 40m<sup>2</sup> ditempati 13 (tiga belas orang pegawai, ruang kerja Bidang Perencanaan Anggaran dengan luas 24m<sup>2</sup> ditempati 6 (enam) orang pegawai, ruang kerja Kepala Bidang Perbendaharaan, Akuntansi dan Pelaporan dan Sub Bidang Dukungan Teknis Perbendaharaan, Akuntansi dan Pelaporan (pembuat daftar gaji) dengan luas 15m<sup>2</sup> ditempati 5 (lima) orang pegawai, ruang kerja Bidang Pegelolaan Barang Milik Daerah dengan luas 15m<sup>2</sup> ditempati 8 (delapan) orang pegawai, ruang kerja Bidang Perencanaan dan Evaluasi Pendapatan Daerah dengan luas 15m<sup>2</sup> ditempati 5 (lima) orang pegawai, ruang kerja Sub Bidang Perbendaharaan dengan luas 15m<sup>2</sup> ditempati 8 (delapan) orang pegawai dan Sub Bidang Akuntansi dan Pelaporan dengan luas 15m<sup>2</sup> ditempati 7 (tujuh) orang, serta ruang kerja Bidang Pajak Daerah dengan luas 28m<sup>2</sup> ditempati 8 (delapan) pegawai. Terlihat juga adanya pegawai yang tidak mendapatkan meja dan kursi kerja, terjadi penumpukan dokumen dan penumpukan pegawai dibeberapa sisi ruangan kerja, sehingga ada beberapa pegawai yang tidak betah berlama-lama di dalam ruangan. Hal ini diakibatkan luas ruangan kerja yang tidak memadai sehingga tidak dapat menampung beberapa sarana penunjang kantor seperti meja kerja, kursi kerja, lemari arsip dan lain-lain.

Pada saat observasi awal peneliti juga menemukan bahwa beberapa pegawai mengeluhkan bahwa ruangan kerja yang ada tidak dapat menampung pegawai dan tamu yang datang untuk mengurus masalah keuangan dan gaji Pegawai Negeri Sipil dari Satuan Kerja Perangkat Daerah lain maupun masyarakat yang mengecek bantuan keuangan. Selain itu, kurangnya kesadaran pegawai akan kesehatan seperti bau asap rokok dan bau kencing tikus yang sering terciup di dalam ruangan yang menggunakan pendingin ruangan sehingga akan menganggu konsentrasi dalam bekerja. Juga adanya kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan dikarenakan letak gedung kantor yang berada di jalan Trikora, berdekatan dengan Rumah Sakit Angkatan Laut dan Pelabuhan Laut Merauke sehingga lalu lintas cukup padat setiap harinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan pendapatan, keuangan dan aset daerah berupaya untuk memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia secara optimal, efisien, efektif dan akuntabel. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi perangkat daerah dipergunakan untuk menentukan isu-isu strategis terkait penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan kewenangannya. Isu strategis merupakan suatu kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karekteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang khususnya terselenggaranya pelayanan Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsi diberikan anggaran untuk pengadaan perlengkapan kantor, hal ini dimaksudkan untuk memenuhi sarana kantor dan kebutuhan pegawai akan peralatan kantor. Pada tahun 2023 Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan menerima pagu anggaran untuk peralatan dan perlengkapan kantor sebesar Rp 873.063.750,- dan sampai dengan triwulan IV terealisasi sebesar Rp 839.963.750,- atau 96,21%. Untuk meubeler, pagu dana sebesar Rp 417.594.915,- dan sampai dengan triwulan IV terealisasi sebesar Rp 404.448.835 atau 96,85%. Sedangkan untuk peralatan dan mesin pagu dana sebesar Rp 306.418.000,- dan sampai dengan triwulan IV terealisasi sebesar Rp 294.258.000 atau 96,83%. Pada tahun 2024 Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan menerima pagu anggaran peralatan dan perlengkapan kantor sebesar Rp 253.540.200,- peralatan rumah tangga sebesar Rp 45.183.400,- dan peralatan dan mesin lainnya sebesar Rp 57.049.000,-. Untuk tahun 2024, sampai dengan triwulan II belum ada realisasi atas pengadaan peralatan kantor. Hal ini memperlihatkan bahwa belum maksimalnya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang terdapat pada perjanjian kinerja Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan sampai dengan triwulan dua 2024 belum terealisasi.

## 2. Literature Review/ Theoretical framework

### 2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Robert dan Kinicki Robert Kreitner, (2014:32) bahwa Komitmen Organisasi adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Selanjutnya Menurut Sutrisno (2011:118) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Mowday (Sopiah, 2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Sopiah (2008:157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

### 2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Nitisemito (Sugiyarti, 2012: 75) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi organisasi. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai dalam organisasi, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja dari para

pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas organisasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Kusuma Dewi (2013 : 18) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya);
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
  - a. Hubungan kerja dengan atasan Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar;
  - b. Hubungan kerja antar pegawai Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerja sama yang baik antar sesama pegawai. Sebab, dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam kegiatan organisasi sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pegawai.

### 2.3 Kinerja Organisasi

Setiap organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai. Untuk tercapainya tujuan organisasi, perlu adanya kerjasama yang baik antar atasan dan bawahan serta bawahan dengan bawahan, dengan demikian akan menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tujuan dari satu unit organisasi. Stoner (2006:121), berpendapat bahwa kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu tingkat keterampilan, upaya dan persepsi peranan. Kinerja lebih menekankan pada hasil kerja seseorang. Hasil kerja yang diperoleh diukur dengan melihat standar aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Setiap organisasi mempunyai standar tersendiri sesuai objek kerja yang dilakukan. Selanjutnya menurut Jason dkk. (Nelly, 2018:44) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku dan istilah "hasil" atau "hasil kinerja pekerjaan" untuk menggambarkan hasil dari perilaku tersebut. Singkatnya, kinerja kerja didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif maupun negative, untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja bisa juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. "kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya" (Surjadi, 2009:7).

Menurut Baban Sobandi (2006:176) kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*. Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa kinerja organisasi adalah seberapa jauh tingkat kemampuan

pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program/ kebijakan/ visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para instansi sering tidak memperhatikan kinerja instansi atau organisasi kecuali kinerja sudah amat buruk. Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, diperlukan beberapa informasi tentang kinerja organisasi. informasi tersebut dapat digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini, sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Faktanya, banyak organisasi tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Organisasi pemerintahan menggunakan alat, teori yang digunakan yaitu teori kinerja dari Baban Sobandi dan para ahli lainnya dalam bukunya yang berjudul Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah, berikut adalah indikator kinerja organisasi menurut Baban Sobandi (2006 : 179-181):

1. Keluaran (*Output*)

Keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik. Suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Kelompok keluaran (*output*) meliputi dua hal. Pertama, kualitas pelayanan yang diberikan, indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan. Kedua, kuantitas pelayanan yang diberikan yang memenuhi persyaratan kualitas tertentu. Indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan yang memenuhi uji kualitas;

2. Hasil

Hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan. segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut. Kelompok hasil, mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan, kelompok ini mencakup ukuran persepsi publik tentang hasil. Ukuran keluaran disebut sangat bermanfaat jika disajikan secara komparatif dengan hasil tahun sebelumnya, target, tujuan, atau sasaran, norma, atau standar yang diterima secara umum. Efek sekunder dari pelayanan atas penerimaan atau pengguna bisa teridentifikasi dan layak dilaporkan. Ukuran itu mencakup akibat tidak langsung yang signifikan, dimaksud atau tidak dimaksud, positif atau negatif, yang terjadi akibat pemberian pelayanan yang diberikan;

3. Kaitan Usaha dengan Pencapaian

Kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Berdasarkan pengertian diatas, maka Mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukan efisiensi relatif suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang ditetapkan secara internal, norma atau standar yang bisa diterima atau hasil yang bisa dihasilkan setara. Indikator yang mengaitkan usaha dengan pencapaian, meliputi dua hal. Pertama, ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan, indikator ini mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran ditingkat tertentu dari penggunaan sumber daya di lingkungan organisasi. Kedua, ukuran biaya hasil yang menghubungkan usaha dan hasil pelayanan, ukuran ini melaporkan biaya per unit hasil, dan mengaitkan biaya dengan hasil sehingga managemen publik dan masyarakat bisa mengukur nilai pelayanan yang telah diberikan. Keempat, informasi penjelas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif. Membantu pengguna untuk memahami ukuran kinerja yang dilaporkan, menilai kinerja suatu organisasi, dan mengevaluasi signifikansi faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang dilaporkan. Ada dua jenis informasi penjelas yaitu pertama, faktor substansial yang ada diluar kontrol seperti karakteristik lingkungan dan demografi. Kedua, faktor yang dapat dikontrol seperti pengadaan staf.

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut;
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi;
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;

5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi;
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya. (Ruky, 2001:7)

Di atas menjelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerintahan. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerintahan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara. (2006:13) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan *Ability*

Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality knowledge+skill*. Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal;

2. Faktor motivasi *Motivation*

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap attitude pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja *situation dilingkungan organisasinya*. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

#### 2.4 Faktor-Faktor Determininian yang mempengaruhi

Menurut Steers dan Porter dalam Temaluru (2001:458), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Karakteristik personal atau pribadi, berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, masa kerja, usia, pendidikan, dan jenis kelamin anggotanya.;
2. Karakteristik pekerjaan atau peranan, berkaitan dengan umpan balik, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi, dan komunikasi. Karakteristik ini merupakan tantangan pekerjaan yang harus di hadapi anggota dalam bekerja. Bilamana anggota menerima tantangan tersebut, maka secara otomatis anggota akan lebih berkomitmen terhadap organisasi;
3. Karakteristik struktural, berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tersedianya fasilitas yang mendukung setiap pelaksanaan kerja;
4. Sifat dan pengalaman kerja, merupakan keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, reliialisasi harapan anggotadi organisasi, persepsi terhadap rekan kerja, dan persepsi terhadap perilaku atasan. Bilamana anggota merasakan adanya pengalaman tersebut di organisasi, maka anggota akan mudah untuk lebih komitmen terhadap organisasi.

Steers dalam Ferine dan Sembiring (2018:49) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki (3) tiga aspek tetap, yaitu:

1. *Identification*: tercermin dalam perilaku seperti adanya rasa kepercayaan dalam menerima seperangkat nilai-nilai dan tujuan organisasi untuk masuk ke dalam kebijakan organisasi serta kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Yang di maksud aspek identifikasi ini adalah bertujuan untuk memasukkan beberapa tujuan perusahaan untuk bisa masuk juga kedalam kebutuhan pribadi pegawai di organisasi tujuan ini untuk menghasilkan suasana yang saling support antar pegawai di organisasi dan selanjutnya akan tercipta suasana seakan akan membawa pegawai agar rela berkorban untuk pencapaian organisasi, karena pegawai telah menerima tujuan organisasi yang diyakini telah disusun dalam rangka memenuhi kebutuhan pribadi mereka juga;
2. Dediaksi: loyalitas pegawai artinya kesiapan seseorang dalam mendekatkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan pelaksanaan organisasi. kesediaan pegawai untuk membela diri mereka bekerja di perusahaan penting dalam mendukung komitmen organisasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini ditempuh bila pegawai merasakan kepuasan dalam organisasi di mana ia bergabung untuk bekerja;

- Partisipasi: rasa ingin memajukan perusahaan dalam upaya pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan dan pegawai tidak hanya melaksanakan tugas tetapi juga harus berusaha untuk melebihi Batasan minimum yang diberikan oleh organisasi karena pegawai akan didorong juga untuk melakukan tugas-tugas di luar pekerjaan dan perannya jika bantuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Salah satu cara yang bisa digunakan untuk memancing dengan iming-iming keterlibatan pegawai adalah partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan kepercayaan pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

### 3 Metode

Penelitian kuantitatif bersifat asosiatif, dimana digunakan untuk menjelaskan tentang faktor-faktor determinan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan sebanyak 60 orang. Uji statistik validitas yang digunakan adalah menggunakan *product moment* dan untuk uji reabilitas menggunakan *alpha cronbach*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis data dengan menggunakan teknik statistik. Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi dalam hal ini Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan, akan dilakukan pengolahan data secara statistik yaitu dengan teknik Analisis Statistika Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial. Untuk uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen dalam hal memprediksi variabel dependen. Untuk itu alat pengujian untuk hipotesa yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi. Sebelum melakukan pengujian hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian ini tidak bias dan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisis regresi sudah benar.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ . Maka rumusan hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

- $H_0$  1 : tidak adanya pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja BPPKAD;
- $H_a$  1 : adanya pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja BPPKAD.

Uji t atau pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan menjaga salah satu variabel independen tetap atau dikendalikan. Korelasi parsial adalah nilai yang menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel setelah mengontrol pengaruh satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan kriteria sebagai berikut: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (berpengaruh). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak berpengaruh). Rumusan hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

- $H_0$  2 : tidak adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja BPPKAD;
- $H_a$  2 : adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja BPPKAD;
- $H_0$  3 : tidak adanya Lingkungan Kerja terhadap Kinerja BPPKAD;
- $H_a$  3 : adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja BPPKAD;

### 4 Hasil & Pembahasan

#### 4.1 Pengaruh Secara Simultan

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel tidak bebas (Y). Sebelum menyimpulkan hipotesis  $H_a$  1 yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan  $F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 58) = 3,156$ . Sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,156. Kriteria pengujiannya yaitu jika  $sig < 0,05$ , atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Selanjutnya jika  $sig > 0,05$ , atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Nilai signifikan pengaruh secara simultan variabel faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,5$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} 42,556 > 3,156$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  1 diterima yang berarti terdapat pengaruh faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja BPPKAD (Y).

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yaitu Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,585, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja BPPKAD (Y) adalah sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi

oleh variabel lain diluar penelitian. Dengan demikian variabel bebas meliputi faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap variabel terikat kinerja BPPKAD (Y).

#### 4.2 Pengaruh Secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial (sendiri) atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan  $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 57) = 2,002$ . Sehingga diperoleh  $t$  tabel sebesar 2,002. Kriteria pengujian yaitu jika  $sig < 0,05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selanjutnya jika  $sig > 0,05$ , atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

##### 1. Hipotesis H2

Diketahui nilai  $Sig.$  untuk pengaruh faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,498 > 2,002$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  2 diterima yang berarti terdapat pengaruh faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y);

##### 2. Hipotesis H3

Diketahui nilai  $Sig.$  untuk pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y) adalah sebesar  $0,030 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,221 > 2,002$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  3 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y);

#### 4.3 Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Hasil Penelitian Terdahulu

##### 4.3.1 Pengaruh Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja BPPKAD (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja BPPKAD memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil dari pengujian diperoleh bahwa nilai signifikan  $F$   $0,000 < 0,5$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $42,556 > 3,156$  sehingga diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja BPPKAD. Berdasarkan nilai *adjusted R square* diketahui bahwa variabel Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh dan kontribusi terhadap variabel Kinerja BPPKAD (Y) sebesar 58,5% dan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam peningkatan Kinerja BPPKAD (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Rr. Dimas Veronica Priharti, Rika Marjati (2022) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan perlunya strategi pengelolaan yang berbeda terhadap faktor ini. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu 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 organisasi 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 dengan dilengkapi perlengkapan kerja yang memadai. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

##### 4.3.2 Pengaruh Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja BPPKAD (Y)

Berdasarkan uji t diketahui bahwa nilai  $Sig.$  untuk pengaruh faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,498 > 2,002$ , sehingga diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja BPPKAD (Y). Penelitian ini diperkuat secara teoritis oleh pendapat dari Sopiah (2008: 167) yang menyatakan bahwa "Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyal pada organisasi". Dimana kinerja organisasi akan baik/tinggi jika didukung dengan kinerja karyawan yang baik,

karena karyawan yang bertindak sebagai sumber daya penggerak dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Ni Komang Ayu Rustini, I Made Sadha Suardikha dan Ida Bagus Putra Astika (2015) yang menegaskan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan, diterima. Menumbuhkan dan menjaga komitmen pengelola anggaran sangat penting karena komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja. Karakteristik komitmen organisasi terdiri dari kepercayaan yang kuat dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan yang kuat untuk berusaha atau bekerja keras untuk organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dapat memengaruhi kinerja pengelola anggaran. Komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi yang tinggi, secara langsung mampu meningkatkan kinerja.

#### 4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja BPPKAD ( $Y$ )

Berdasarkan uji t diketahui bahwa nilai  $Sig.$  untuk pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja BPPKAD ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,030 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,221 > 2,002$ , sehingga diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja BPPKAD ( $Y$ ). Penelitian ini diperkuat secara teoritis oleh pendapat dari Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro dan Fatmaw Bagis (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris penelitian di atas membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam mendukung pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan di suatu perusahaan. Hal ini mengandung arti sejahterama lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan untuk memberikan kinerja yang baik kepada organisasi.

#### 4.3.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil dan generalisasi temuan. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan Ruang Lingkup dan Objek Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu SKPD saja, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke seluruh SKPD yang pada lingkup Pemerintah Provinsi Papua Selatan, khususnya yang memiliki karakteristik berbeda seperti Sekretariat Daerah dan SKPD lainnya;

2. Keterbatasan Variabel Bebas

Variabel independen yang digunakan hanya mencakup komitmen organisasi dan lingkungan kerja, padahal terdapat faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja organisasi, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau sistem kompensasi yang tidak dianalisis dalam penelitian ini;

3. Keterbatasan Metodologi

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dapat menimbulkan bias subjektivitas responden. Responden mungkin menjawab berdasarkan apa yang dianggap "baik" atau kurang memahami maksud pertanyaan secara mendalam;

4. Keterbatasan Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian yang terbatas menyebabkan pengumpulan data dilakukan dalam satu periode tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan komitmen, lingkungan kerja, dan kinerja organisasi dari waktu ke waktu;

5. Keterbatasan Analisis Statistik

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan korelasional, sehingga hanya menunjukkan hubungan antar variabel, bukan hubungan sebab-akibat secara langsung. Untuk memahami hubungan kausal yang lebih mendalam, diperlukan penelitian lanjutan.

#### 4.3.5 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi baik secara teoritis maupun praktis, yang dapat digunakan oleh pihak manajemen organisasi maupun akademisi sebagai referensi pengembangan lebih lanjut. Penelitian ini mendukung teori-teori organisasi publik dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait:

##### 4.3.5.1 Implikasi Teoritis

Teori Komitmen Organisasi, yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin besar kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan institusi. Teori Lingkungan Kerja, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, berperan penting dalam

meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai di sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur ilmiah dalam konteks organisasi pemerintahan, yang selama ini masih kurang tereksplorasi dibandingkan dengan sektor swasta.

#### 4.3.5.2 *Implikasi Praktis*

Hasil penelitian memberikan masukan strategis bagi BPPKAD dan pemerintah daerah, antara lain:

- a. Penguatan komitmen pegawai, misalnya melalui peningkatan kejelasan peran, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, dan pemberian apresiasi atas kontribusi kerja;
- b. Peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari sisi fasilitas fisik (seperti ruang kerja, pencahayaan, dan perlengkapan kantor) maupun dari sisi non-fisik (seperti budaya kerja yang positif, komunikasi yang terbuka, serta hubungan yang harmonis antarpegawai dan pimpinan);
- c. Kebijakan SDM yang lebih responsif, dengan mempertimbangkan masukan pegawai dalam penyusunan program kerja serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Implikasi ini diharapkan dapat berkontribusi langsung dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam pengelolaan pendapatan daerah, keuangan, dan aset yang akuntabel dan transparan.

#### 4.3.5.3 *Implikasi Kebijakan*

- a. Rujukan Pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan kepegawaian, terutama dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kinerja aparatur sipil negara (ASN);
- b. Rujukan BPPKAD dalam perbaikan sistem manajemen kinerja, dengan mengintegrasikan aspek komitmen organisasi dan kualitas lingkungan kerja sebagai indikator keberhasilan manajerial.

## 5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa : Koefisien determinasi (R Square) didapatkan sebesar 0,585. Hal ini menunjukkan sumbangan variabel Faktor-faktor Determinasi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja BPPKAD Provinsi Papua Selatan (Y) sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini; Bahwa secara simultan pengaruh variabel faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,5$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $42,556 > 3,156$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a 1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja BPPKAD (Y); Bahwa secara parsial pengaruh faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,498 > 2,002$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a 2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh faktor-faktor determinasi komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y); dan Bahwa secara parsial pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,498 > 2,002$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a 2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja BPPKAD (Y). Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut: Untuk meningkatkan kinerja BPPKAD dapat ditingkatkan faktor-faktor determinasi komitmen organisasi dalam bentuk karakteristik personal atau pribadi pegawai, karekateristik pekerjaan atau peranan pegawai, karakteristik struktural pegawai, dan sifat dan pengalaman kerja pegawai; Dengan adanya faktor-faktor determinasi komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang baik, maka pegawai BPPKAD Provinsi Papua Selatan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik, melakukan persaingan yang sehat demi pencapaian tujuan organisasi; Selain berfokus pada variabel tersebut di atas, peneliti menyarankan bagi pihak kantor untuk lebih memperhatikan lagi kondisi lingkungan kerja yang ada di sekeliling ruang kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan dan penempatan peralatan kerja seperti meja, kursi dan peralatan *personal computer*; Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah referensi dan variabel lain dalam mempengaruhi kinerja BPPKAD Provinsi Papua Selatan.

## Daftar Pustaka

- A Anwar Prabu, Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama;  
 A. F. Stoner. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara;  
 Achmad, S. Ruky. 2001. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia, Jakarta;  
 Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing;  
 Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro dan Fatmaw Bagis. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada

- Sambel Layah Corporation Indonesia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Volume 7 No. 02 Tahun 2021.
- Alex, S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta;
- Allen, and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta;
- Amin, Gabriel Silalahi. 2003. Metode Penelitian dan Studi Kasus. Sidoarjo: CV Citra Media;
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anggriani, Marnis, & Samsir. 2014. Strategi Orientasi Pasar, Inovasi, dan Orientasi Pembelajaran Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Bersaing. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan;
- Ardika Triwibowo & Ramon Zamora. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam Jurnal Equilibrium (Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam); Volume 3 Nomor 2 Tahun 2016;
- Busro, Muhammad, 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group;
- Dewi, Sari Kusuma., dan Agus Frianto. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi". Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 1. Nomor 4, Juli 2013;
- Donni Juni Priansa. 2018, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Penerbit Alfabeta;
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana;
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta;
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro;
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang;
- Haryono, S. (2016). Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen. Amos Lisrel Pls. In Intermedia Personalia Utama <Https://Doi.Org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara;
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara;
- Jufrizan, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen;
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba. Empat;
- Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong dan Farlane S. Rumokoy. 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. Jurnal EMBA Volume 7 Nomor 1 Tahun 2019.
- Moheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada;
- Moh. Pabundu Tika, 2006. Metodologi Riset Bisnis, Jakarta: Bumi Aksara, 2006;
- Nelly F.M. Lucyani Dumaturun. 2018. "Pengaruh Servant leadership Terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi (Studi di Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Mappi-Papua)." Tesis. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma;
- Ni Komang Ayu Rustini, I Made Sadha Suardikha dan Ida Bagus Putra Astika. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan). Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 20 Nomor 2, 2015.
- Priyatno, Duwi. 2013. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Reinhard Rais, Dr. Adolfina, dan Lucky Dotulong. 2016. Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi; Volume 16 Nomor 01 Tahun 2016
- Riduwan. 2015. Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta;
- Rr. Dimas Veronica Priharti, Rika Marjati. 2022. Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA); Volume 9, Edisi 3 (Oktober 2022, 45 – 59)
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama;
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju;
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. 2018. Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Deepublish;
- Siagian, Sondang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara;

- Sobandi, Baban, Dkk. 2006. Desentralisasi Dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah. Bandung. Bandung: Humaniora
- Sopiah, (2008) Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi;
- Sugiyarti, Gita. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungan, 2(1), 73-83. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang;
- Sugiyono, 2003. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta;
- Sugiyono, 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta;
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, CV Alfabeta: Bandung;
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta;
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta;
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development. Bandung : Alfabeta
- Surjadi. 2009. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik. Bandung: Refika Aditama;
- Sutarto, Joko. (2007). Pendidikan Nonformal Konsep Dasar, Proses Pembelajaran, & Pemberdayaan Masyarakat. Semarang: UNNES-Press;
- Suyadi, Prawirosentono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE;
- Temaluru, J. 2001. Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI;
- Thoha M. 2014. Perilaku Organisasi konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada;
- Ulber, Silalahi. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama;
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240;
- Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta;
- Wursanto, I. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi Offset;
- Wursanto. 2002. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi;