

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN
HIDUP, KEHUTANAN DAN PERTANAHAN
PROPINSI PAPUA BARAT DAYA**

T E S I S

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains



Oleh :

NAMA :YOSEP KANAN

NIM : 146110124079

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG
TAHUN 2026**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN
HIDUP, KEHUTANAN DAN PERTANAHAN
PROPINSI PAPUA BARAT DAYA**

Oleh :

NAMA :YOSEP KANAN

NIM : 146110124079

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal: Senin, 19 Januari 2026
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Andi Irwan. M.M

Anggota Penguji I : Dr. Wa Ode Likewati. M.M

Anggota Penguji II: Dr. Ir. Mervin Komber, M.M.,CTT



Mengetahui,

**Direktur Pascasarjana
Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong**



Dr. Wa Ode Likewati. M.M
NIDN. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN
HIDUP, KEHUTANAN DAN PERTANAHAN
PROPINSI PAPUA BARAT DAYA**

Diajukan oleh:

NAMA :YOSEP KANAN

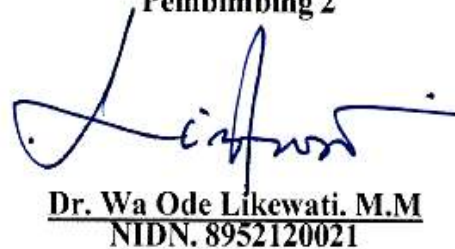
NIM : 146110124079

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1


Dr. Andi Irvan. M.M
NIDN. 0906018401

Pembimbing 2


Dr. Wa Ode Likewati. M.M
NIDN. 8952120021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (*Magister Sains*) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 29 Januari 2026
Mahasiswa,



YOSEP KANAN
NIM 146110124079

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yosep Kanan
NIM : 146110124079 Email : yosepkanan7@gmail.com
Direktorat Pascasarjana Program Studi : Ilmu Manajemen

Judul tugas akhir :

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEHUTANAN DAN PERTANAHAN PROPINSI PAPUA BARAT DAYA

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan UNIMUDA untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak):

- Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong, 29 Januari 2026



YOSEP KANAN

Mengetahui,

Pembimbing 1



Dr. Andi Arwan. M.A
NIDN. 0906018401

Pembimbing 2



Dr. Wa Ode Likewati. M.M
NIDN. 8952120021

KATA PEGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Sains (M.Si.) pada Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Tesis ini dapat terwujud karena bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat, kekuatan, dan bimbingan-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
2. Bapak dan mama, saudara, istri dan anak-anak atas segala doa, dorongan dan kasih sayang kepada penulis.
3. Pemerintah Propinsi Papua Barat Daya yang telah memberikan beasiswa untuk mengikuti kuliah Pascasarjana di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
4. Dr. Rustamadji, M.Si. , selaku Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
5. Dr. Wa Ode Likewati. M.M, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang juga sebagai dosen pembimbing II.
6. Dr. Andi Irwan. M.M., selaku dosen pembimbing tesis dan juga sebagai dosen penasihat akademik yang telah bersedia meluangkan waktu diantara kesibukan dengan memberi ide dan saran-saran.

7. Dr. Ir. Mervin Komber, M.M.,CTT. selaku dosen penguji, yang telah memberikan saran dan kritik untuk melengkapi tesis ini.
8. Dr. Pahmi, SE., M. Si., selaku ketua program studi Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
9. Seluruh dosen Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang selalu setia mendidik dan mengajar penulis selama kuliah.
10. Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala seksi dan Seluruh rekan PNS Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya yang telah membantu dalam mengisi kuesioner penelitian dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan kuliah dan penelitian ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana angkatan I Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
12. Semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis merasa bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan oleh karena itu saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak akan penulis terima dengan senang hati.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES.....	v
KATA PEGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Batasan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fasilitas Kerja.....	14

2.1.3 Komitmen Organisasi	18
2.1.4 Budaya Organisasi	21
2.1.5 Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	25
2.1.6 Penelitian Terkait	30
2.2 Pengembangan Hipotesis	33
2.3 Model Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	36
3.2 Objek Penelitian.....	36
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel.....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5 Skala Pengukuran.....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.7 Uji Instrumen Penelitian	40
3.7.1 Uji Validitas.....	40
3.7.2 Uji Reliabilitas	41
3.8 Metode Analisa Data.....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif	42
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.2.1 Uji Normalitas	43
3.8.2.2 Uji Multikolinearitas	44
3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	44
3.8.2.4 Uji Autokorelasi	45

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.8.4 Uji Hipotesis	48
3.8.4.1 Uji t (Parsial)	48
3.8.4.2 Uji F (Simultan).....	50
3.8.5 Uji koefisien determinasi (R^2).....	51
3.8.6 Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbagan Relatif (SR).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Analisis Deskripsi Responden	54
4.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	54
4.1.2 Usia Responden	55
4.1.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	56
4.1.4 Lama Bekerja.....	56
4.2 Analisis Deskriptif Statistik	57
4.2.1 Variabel Fasilitas Kerja (X_1)	59
4.2.2 Variabel Komitmen Organisasi (X_2)	60
4.2.3 Variabel Budaya Organisasi (X_3)	61
4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	63
4.3 Analisis Hasil Uji Instrument.....	64
4.3.1 Uji Validitas.....	64
4.3.1.1 Fasilitas Kerja (Variabel X_1).....	65
4.3.1.2 Komitmen organisasi (X_2)	66
4.3.1.3 Budaya organisasi (X_3).....	68
4.3.1.4 Kinerja pegawai (Y)	69

4.3.2 Hasil uji reliabilitas	70
4.3.2.1 Hasil uji reliabilitas fasilitas kerja (X1).....	71
4.3.2.2 Hasil uji reliabilitas komitmen organisasi (X2).....	74
4.3.2.3 Hasil uji reliabilitas budaya organisasi (X3)	77
4.3.2.4 Hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (Y).....	80
4.4. Analisis hasil uji asumsi klasik	83
4.4.1 Uji Normalitas.....	83
4.4.1.1 Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)	83
4.4.1.2 Uji normalitas (Histogram & Normal P–P Plot)	84
4.4.2 Uji Multikolinearitas	88
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	89
4.4.3.1 Uji Scatter Plot	90
4.4.3.2 Uji Glejser	91
4.4.4 Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Watson dan Uji Breusch–Godfrey (LM Test)).....	93
4.5 Analisa Pengujian Hipotesis	96
4.5.1 Analisis Regresi linear berganda	96
4.5.2 Uji Hipotesis.....	97
4.5.2.1 Uji Parsial (Uji t)	98
4.5.2.2 Uji Simultan (Uji F).....	100
4.6 Analisis <i>deskriptif-inferensial</i> pendukung (analisis kontribusi)	101
4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	101
4.6.2 Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR).....	103

DAFTAR TABEL

No.	Halaman
Tabel 1. Daftar PNS Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya berdasarkan Pangkat dan Golongan	2
Tabel 2. Daftar Inventarisasi Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Pengadaan 2023 - 2025.....	4
Tabel 3. Hasil penelitian terkait dengan penelitian yang dilakukan	31
Tabel 4. Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 5. Usia Responden.....	55
Tabel 6. Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 7. Lama bekerja.....	57
Tabel 8. Indikator skala Likert 1–5	58
Tabel 9. Indikator rata-rata terhadap variabel fasilitas kerja (X1)	59
Tabel 10. Indikator rata-rata terhadap variabel komitmen organisasi (X2)	60
Tabel 11. Indikator rata-rata terhadap variabel Budaya organisasi (X3)	61
Tabel 12. Indikator rata-rata terhadap variabel Kinerja PNS (Y)	63
Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1).	65
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).	66
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3).	68
Tabel 16. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	69
Tabel 17. Hasil Uji reliabilitas Fasilitas Kerja (X1)	71
Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Per Item Variabel Fasilitas Kerja (X1).....	72

Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2).....	74
Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas Per Item Variabel Komitmen Organisasi (X2)..	75
Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X3).....	77
Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas Per Item Variabel Budaya Organisasi (X3).....	78
Tabel 23. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	80
Tabel 24. Hasil Uji Reliabilitas Per Item Variabel Kinerja Pegawai (Y).	81
Tabel 25. Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov).....	83
Tabel 26. Residuals Statistics.....	85
Tabel 27. Uji Multikolinearitas	88
Tabel 28. Uji Heteroskedastisitas (Glejser).	92
Tabel 29. Uji Autokorelasi (Durbin–Watson).....	93
Tabel 30. Hasil Uji Breusch–Godfrey (LM Test)	95
Tabel 31. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.	96
Tabel 32. Hasil Uji t.....	99
Tabel 33. Hasil Uji F (Simultan).....	101
Tabel 34. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	102
Tabel 35. Hasil Perhitungan SE dan SR terhadap Variabel Y.....	103

DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
Gambar 1 Diagram model penelitian	35
Gambar 2. Histogram Residual Terstandarisasi.....	85
Gambar 3. Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual.....	87
Gambar 4. Scatter Plot	90

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	122
Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	123
Lampiran 3. Instrumen Penelitian	124
Lampiran 4. Data Mentah Penelitian (Raw Data).....	127
Lampiran 5. Analisa Deskripsi Responden.....	135
Lampiran 6. Hasil Analisa Deskriptif Statistik	136
Lampiran 7. Hasil Uji Instrumen	137
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	141
Lampiran 9. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda	147
Lampiran 10. Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi R^2)....	148
Lampiran 11. Tabel-Tabel.....	149

ABSTRAK

Provinsi Papua Barat Daya sebagai daerah otonomi baru masih memerlukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan (DLHKP) merupakan salah satu OPD yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup, kehutanan, dan pertanahan sesuai dengan kewenangan daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja PNS pada DLHKP Provinsi Papua Barat Daya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 64 orang PNS yang ditentukan menggunakan metode sensus. Data dianalisis melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) serta Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS dengan nilai t hitung sebesar 1,999 dan signifikansi 0,050, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5,414 dan signifikansi $< 0,001$. Sementara itu, budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS dengan nilai t hitung sebesar 1,729 dan signifikansi 0,089. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS dengan nilai F hitung sebesar 22,093 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,525 menunjukkan bahwa 52,5% variasi kinerja PNS dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, dengan komitmen organisasi sebagai variabel yang paling dominan. Sumbangan efektif (SE) terhadap variabel dependen (Y) diperoleh dari variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 34,1%, Budaya Organisasi (X_3) sebesar 9,8%. dan Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 8,6%. Sumbangan relatif (SR) dari Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 64,9%, diikuti oleh Budaya Organisasi (X_3) sebesar 18,8%, dan Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 16,3%.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 merupakan profesi yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang masing-masing memiliki karakteristik status kepegawaian berbeda tetapi tetap berlandaskan prinsip profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas. Pegawai ASN adalah individu yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diberi tugas untuk menduduki jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PNS merupakan warga negara Indonesia yang diangkat secara tetap untuk menduduki jabatan pemerintahan serta memperoleh hak karier jangka panjang, termasuk jaminan pensiun dan pengembangan kompetensi berjenjang. Sementara itu, PPPK adalah pegawai yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan sesuai kebutuhan organisasi.

PNS Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan (PNS DLHKP) Provinsi Papua Barat Daya (PBD) memiliki peran strategis dalam menjalankan roda pemerintahan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas di bidang Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan di daerah ini. Oleh karena itu, kinerja PNS DLHKP menjadi hal penting yang harus terus ditingkatkan untuk

mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Dalam meningkatkan kinerja PNS DLHKP pada kenyataannya banyak kendala internal yang dijumpai sebagai hambatan dalam memaksimalkan kinerja PNS DLHKP.

Provinsi Papua Barat Daya sebagai daerah otonomi yang baru dalam mengoptimalkan kinerja PNS Organisasi perangkat daerah (OPD) masih membutuhkan berbagai hal guna mendukung Pelayanan Publik di PBD. DLHKP merupakan salah satu OPD yang terbentuk yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Lingkungan hidup, Kehutanan, dan Pertanian yang menjadi kewenangan daerah, adapun jumlah PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Daftar PNS Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya berdasarkan Pangkat dan Golongan.

No	Pangkat	Golongan	Jumlah ASN	Ket.
1	Pembina Utama Madya	IV/d	1	
2	Pembina Tingkat I	IV/b	6	
3	Pembina	IV/a	9	
4	Penata Tingkat I	III/d	26	
5	Penata	III/c	7	
6	Penata Muda Tingkat I	III/b	7	
7	Penata Muda	III/a	5	
8	Pengatur Tingkat I	II/d	1	
9	Pengatur	II/c	2	
10	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	0	
11	Pengatur Muda	II/a	0	
Jumlah			64	

Sumber Data: Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya Bagian Kepegawaian Bulan Juni Tahun 2025.

Fungsi utama Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan meliputi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup, kehutanan, dan pertanahan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang-bidang.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya.
4. Pelaksanaan ketatausahaan dinas.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman Peneliti yang juga adalah PNS DLHKP, maka tiga faktor penting yang peneliti duga berpengaruh terhadap kinerja PNS di DLHKP Provinsi Papua Barat Daya adalah fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi.

Dari pengamatan penulis bahwa Fasilitas kerja DLHKP pada saat ini masih terdapat kekurangan dalam ketersediaan ruang kerja, meja, kursi, perangkat elektronik, alat pendukung di lapangan seperti GPS, Drone, Kendaraan Dinas serta alat pendukung lainnya, hal tersebut membuat para PNS di DLHKP tidak beta di kantor sehingga efektivitas kerja tidak seperti yang diharapkan. Selain itu, fasilitas yang tidak sesuai dengan standar kenyamanan kerja dapat menghambat produktivitas serta menurunkan semangat kerja pegawai. Ditambah lagi, pemeliharaan fasilitas yang kurang menunjang juga berdampak pada ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Data inventaris barang DLHKP tahun 2023 sampai tahun 2024 terdapat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Daftar Inventarisasi Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Pengadaan 2023 - 2025.

No	Nama Barang/Jenis Barang	Merk/Model	Jumlah Barang	Keadaan Barang
1	AC	Green	1	B
2	AC	Aqua	4	B
3	BoksiRak	Indorack	1	B
4	Bracket LCD Projektor		1	B
5	Bracket TV 14% 43'	Vernon T-1	2	B
6	Bracket TV 26% 65"	Vernon T-2	1	B
7	Brankas		1	B
8	Desktop	Lenova	1	B
9	Dispenser	Sharp	1	B
10	Ember Air Besar		2	B
11	Figer Print		1	B
12	Horden Warna hijau		20	B
13	Infocus EB-E500	Epson	1	B
14	Internet		1	B
15	Kayu Pel/Kain		3	B
16	Keset Kaki		13	B
17	Kipas Angin		2	B
18	Kursi Direktur (hitam)	Acero	27	B
19	Kursi Kerja (biru)	C-Pro	99	B
20	Kursi Sofa (kayu)		2 set	B
21	Led Televisi	Samsung	1	B
22	Led Televisi	Sharp	1	B
23	Lemari Arsip (besi)	Frontline	4	B
24	Lemari Arsip 4 rak	Frontline	2	B
25	Meja dua rak		1	B
26	Meja Kerja		22	B
27	Papan Struktur Organisasi		1	B
28	Printer Pixma 63020	Canon	3	B

No	Nama Barang/Jenis Barang	Merk/Model	Jumlah Barang	Keadaan Barang
29	Power Up		1	B
30	Printer	Epson	2	B
31	Sapu		5	B
32	Serok Sampah		5	B
33	Spiker CST 2100Nt	Simbada	1	B
34	Tempat Sampah besar	Biodustbin	1	B
35	Tempat Sampah sedang		11	B

Sumber Data: Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya
Bendahara Barang Bulan Juni Tahun 2025

Sisi lain yang peneliti amati adalah adanya komitmen organisasi yang rendah dari sebagian PNS di DLHKP yang meliputi merasa tidak memiliki dan tidak bangga menjadi bagian dari DLHKP, tidak adanya Komitmen yang muncul karena pertimbangan untung-rugi jika keluar dari DLHKP dan tidak adanya Komitmen yang didasari oleh rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja di DLHKP menjadi pendorong PNS DLHKP cenderung tidak termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Ketidaksesuaian antara harapan individu PNS DLHKP dan kebijakan OPD DLHKP menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja, bahkan mendorong keinginan untuk pindah ke instansi lain.

Aspek budaya organisasi, bahwa PNS DLHKP sebagian belum memiliki: (1) Nilai Profesionalisme seperti Disiplin waktu dan tanggung jawab kerja, Kepedulian terhadap lingkungan, Etika pelayanan publik, (2) Komitmen terhadap Pelayanan Publik seperti mendorong pelayanan yang ramah, cepat, dan responsif, Menumbuhkan rasa tanggung jawab sosial, (3) Kebersamaan dan Kerja Tim meliputi adanya budaya gotong royong dan Saling bantu antarbidang, (4)

Kepemimpinan Teladan berupa Kepala dinas atau pimpinan yang jadi panutan, Keteladanan dalam integritas, semangat kerja, dan kejujuran, (5) Inovasi dan Adaptasi meliputi penyesuaian terhadap perangkat digital modern, (6). Ritual Organisasi berupa Apel pagi Harian, Apel Bersama mingguan, Ibadah Bulanan Bersama, Program Jumat Bersih atau kerja bakti lingkungan, (7) Penghargaan dan Pengakuan berupa ASN Teladan, reward kinerja, promosi jabatan.

Permasalahan-permasalahan tersebut secara langsung maupun tidak langsung diperkirakan oleh peneliti dapat mempengaruhi kinerja PNS DLHKP PBD. Untuk mengetahui apakah faktor fasilitas kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja PNS DLHKP PBD maka peneliti akan melakukan penelitian terhadap faktor-faktor tersebut dengan menggunakan kuesioner terhadap PNS DLHKP PBD.

Dalam Teori Sistem (*Systems Theory*) Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972) memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan dan saling memengaruhi satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pandangan ini, organisasi tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi secara dinamis dengan lingkungan internal maupun eksternalnya. Sebuah sistem terdiri dari input, proses, dan output. Keseimbangan dan efektivitas sistem sangat bergantung pada kualitas masing-masing komponen serta hubungan di antaranya. Dalam konteks organisasi, apabila terjadi ketidakseimbangan dalam satu komponen sistem, maka akan memengaruhi keseluruhan kinerja organisasi.

Berdasarkan Teori sistem yang di kemukakan diatas maka peneliti menerapkan bahwa fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dipandang sebagai *input* yang masuk ke dalam sistem organisasi. *Input* tersebut kemudian melalui suatu proses pelaksanaan tugas oleh PNS DLHKP sebagai bagian dari mekanisme kerja organisasi DLHKP, dan akhir dari proses tersebut adalah *output*, yaitu kinerja PNS DLHKP, yang menunjukkan hasil kerja dari seluruh sistem.

Penelitian berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan strategis dalam meningkatkan kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya dan pelayanan publik secara umum.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini permasalahan yang ditekankan oleh peneliti adalah:

1. Apakah Fasilitas Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian.
2. Apakah Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian.
3. Apakah Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian.
4. Apakah Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dapat secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dalam penelitian ini pertanyaan yang diajukan adalah:

1. Se jauh mana fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja PNS DLHKP.
2. Se jauh mana komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja PNS DLHKP.
3. Se jauh mana budaya organisasi pegawai dapat mempengaruhi kinerja PNS DLHKP.
4. Se jauh mana fasilitas kerja, Komiten organisasi dan budaya organisasi dapat secara bersama-sama akan memberikan pengaruh terhadap kinerja PNS DLHKP

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui se jauh mana pengaruh fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja PNS pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya.
2. Untuk mengetahui se jauh mana pengaruh Komitmen dapat mempengaruhi Kinerja PNS pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya.
3. Untuk mengetahui se jauh mana pengaruh Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya.
4. Untuk mengetahui se jauh mana pengaruh fasilitas kerja, komitmen organisasi

dan budaya organisasi dapat secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja PNS pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah pengetahuan PNS DLHKP tentang bidang manajemen sumber daya manusia.
1. Memberikan masukan bagi DLHKP dan pemerintah PBD tentang peranan fasilitas kerja dalam kinerja PNS DLHKP.
2. Memberikan masukan bagi DLHKP dan pemerintah PBD tentang peranan Komitmen organisasi dalam kinerja PNS DLHKP.
3. Memberikan masukan bagi DLHKP dan pemerintah PBD tentang peranan budaya organisasi dalam kinerja pegawai.

1.6 Batasan Penelitian

Pada penelitian ini perlu dilakukan pembatasan permasalahan yang akan dibahas yakni:

1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang akan diteliti pada DLHKP adalah berupa fasilitas fisik yaitu sarana yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam mendukung aktivitas kerja yakni:

- a. Kondisi dan ketersediaan ruang kerja

- b. Peralatan dan perlengkapan kerja
 - c. Fasilitas teknologi (komputer, internet)
 - d. Peralatan kerja lapangan
 - e. Standar fasilitas sesuai kebutuhan
 - f. Fasilitas dapat yang mendukung produktifitas kerja
 - g. Kondisi fasilitas yang tersedia
 - h. Perawatan fasilitas kerja
2. Komitmen Organisasi
- Komitmen Organisasi yang akan diteliti pada DLHKP adalah:
- a. Kewajiban moral untuk menyelesaikan tugas dalam Organisasi
 - b. Bangga terhadap organisasi
 - c. Motivasi bekerja di organisasi
 - d. Harapan sesuai dengan visi organisasi
 - e. Komitmen berkelanjutan untuk tetap di organisasi
 - f. Kepuasan bekerja di Organisasi
3. Budaya Organisasi
- a. Kolaborasi antar pegawai
 - b. Nilai kebersamaan dan tanggung Jawab
 - c. Keterbukaan terhadap perubahan
 - d. Inisiatif perubahan organisasi
 - e. Rutinitas Apel
 - f. Disiplin dalam Kehadiran
 - g. Penghargaan terhadap Kinerja yang baik

- h. Sistem penghargaan yang adil terhadap kinerja
4. Kinerja Pegawai
- a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas Kerja
 - c. Efektivitas penggunaan sumber daya
 - d. Ketepatan waktu
 - e. Kemandirian dan tanggung jawab dalam bekerja
 - f. Penguasaan pada tupoksi kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan dan dikutip dari para ahli dalam Rosita, S., Fithriani Aira, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2023) adalah sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan juga masalah keadilannya. (Dessler, 2015).
2. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. (Schermerhorn & Bachrach, 2010).
3. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Simamora, 2004).
4. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. (Noe, 2010).

5. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah aktivitas manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan. (Kinicki & Williams, 2020).
6. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis, terintegrasi, dan koheren atas pekerjaan, pengembangan, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam organisasi. (Armstrong, 2009).
7. Manajemen SDM melakukan pendesainan sistem manajemen untuk memastikan talenta.

Menurut Notoatmodjo (2009 dalam Rosita, S., Fithriani Aira, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. 2023), tujuan utama manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya sangat bergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Teori Human Capital yang dikemukakan oleh Becker (1964) memandang bahwa individu dalam organisasi merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak dipandang sekedar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai modal yang memiliki nilai ekonomi dan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja organisasi. Oleh

karena itu, kualitas dan kompetensi individu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi.

Lebih lanjut, Becker (1964) menegaskan bahwa nilai dan produktivitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui berbagai bentuk investasi. Investasi tersebut dapat bersifat fisik, seperti penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kenyamanan dan efisiensi kerja, maupun bersifat non-fisik, seperti pengembangan nilai-nilai budaya organisasi serta penguatan komitmen pegawai terhadap organisasi. Melalui investasi yang berkelanjutan pada aspek-aspek tersebut, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2.1.2 Fasilitas Kerja

Husnan (2002) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para karyawan untuk membantu dalam memenuhi akan setiap kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Robbins (2014 dalam Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. 2022) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi

fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas alat kerja
2. Fasilitas kelengkapan kerja
3. Fasilitas sosial

Menurut Simanjuntak, F. A., dan Edy, E. (2022), fasilitas kerja merupakan sarana pendukung aktivitas perusahaan yang bersifat fisik, digunakan secara berkelanjutan dalam kegiatan operasional, dan memiliki manfaat jangka panjang. Secara logis dan ilmiah, keberadaan fasilitas kerja berfungsi sebagai prasyarat dasar bagi terlaksananya proses kerja yang efektif dan efisien. Fasilitas yang memadai, seperti peralatan kerja, ruang kerja, dan teknologi pendukung, memungkinkan karyawan melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi, sehingga meminimalkan hambatan teknis dan kesalahan dalam proses kerja.

Dari sudut pandang manajemen dan perilaku organisasi, fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap aspek psikologis dan kinerja karyawan. Ketersediaan fasilitas yang layak menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, keterbatasan atau ketidaklayakan fasilitas dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta penurunan produktivitas. Dengan demikian, secara ilmiah dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penunjang operasional, tetapi juga sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959) dalam teori Dua Faktor (Motivasi-Higienis) Menjelaskan bahwa fasilitas kerja termasuk dalam faktor higienis yang memengaruhi kepuasan kerja. Jika fasilitas kerja tidak

memadai, karyawan akan merasa tidak puas dan kinerjanya menurun.

Menurut Lupiyaodi (2006 dalam Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. 2021). Bahwa Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2013 dalam Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. 2022) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah:

1. Sesuai dengan kebutuhan

Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan didalam perusahaan dan hanya bisa di gunakan dalam waktu kerja.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

3. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak banyak menguras tenaga yang dimiliki karyawan.

Menurut Faisal (2005 dalam Wati, E., & Mulyadin, M. 2023) bahwa terdapat lima indikator yang akan digunakan untuk mengukur fasilitas kerja yakni:

1. Ketersediaan dan kondisi komputer

2. Ketersedian dan kondisi meja kantor

3. Ketersediaan parkir
4. Kondisi bangunan kantor
5. Ketersediaan transportasi

Menurut Assauri, Sofyan dalam Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021) indikator fasilitas kerja di dalam sebuah perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin *fotocopy*, *printer*, dan alat hitung lainnya).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
5. Tanah dan bangunan, tanah yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan. Sedangkan bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

6. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.1.3 Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Robbin dan Judge (2008 dalam Evasari, A. D., & Prasetyo, B., 2023). mengemukakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.” Kinerja karyawan perlu adanya sebuah penilaian, hal ini dimaksudkan agar suatu target kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan tidak melampaui batas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan hasil yang positif.

Richard M. Steers (1977) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan dukungan dari organisasi, yang kemudian berdampak pada kinerja pegawai. John P. Meyer & Natalie J. Allen (1991) dengan Teori Tiga Dimensi Komitmen Organisasi yang terdiri atas:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) yakni Karyawan terikat secara emosional dengan organisasi.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) yakni Karyawan tetap bekerja karena pertimbangan biaya atau keuntungan.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) yakni Karyawan bertahan karena merasa berkewajiban.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat berkerja. Kemudian Alwi mendefinisikan, komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upayah mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen oraganisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperhatikan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan rasa kesetiaan terhadap organisasi (Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L., 2023).

Umam (2012 dalam Dewanti, R. L., Tarigan, B., Rokhmat, R., & Wijayanti, L. E. 2021) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu: a. Karakteristik pribadi, b.Karakteristik pekerjaan , c. Pengalaman kerja d. Karakteristik struktural. Komitmen organisasi merupakan

kemauan seorang karyawan untuk komit atau selalu menjalankan apa yang organisasi inginkan. Karyawan dengan komitmen tinggi, akan cenderung mempunyai kinerja yang juga tinggi.

Menurut McNeese dan Smith, (1996 dalam Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. 2018) Untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan tujuh dimensi yaitu:

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*). Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Keuletan dan ketahanan kerja (*tenacity and endurance work*). Tingkatan dimana karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki daya tahan yang baik dalam bekerja.
3. Disiplin dan kehadiran (*discipline and attendance*). Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja dan hadir tepat waktu.
4. Kerjasama antar rekan kerja (*cooperation among colleagues*). Tingkatan dimana karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain atau rekan kerja yang ada di lingkungan kerjanya.
5. Perhatian untuk keamanan (*concern for safety*). Tingkatan dimana karyawan memperhatikan keamanannya dalam bekerja di lingkungan kerjanya.
6. Tanggung jawab atas hasil karyanya (*responsibility for the results of his work*). Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat

dari kepemilikan wewenang tersebut.

7. Inisiatif / kreativitas yang dimiliki (*initiative / creativity possessed*). Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Zelvia (2015 dalam Anggara, K. P. 2022). mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continouance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

2.1.4 Budaya Organisasi

Menurut Robbins, (2003 dalam Menda, J. F., Tewel, B., & Sendow, G. 2018) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Luthans (2014 dalam Hidayah, N., & Utari, W. 2020) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari kehari. Selanjutnya Hidayah, N., & Utari, W. (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

Menurut Meng dan Berger dalam Febriani, F. A., dan Ramli, A. H. (2023), budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap keterikatan karyawan.

Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi. Kondisi ini mendorong munculnya rasa memiliki (*sense of belonging*) yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Lebih lanjut, budaya organisasi membuat karyawan merasakan bahwa komitmen dan kepercayaan yang mereka berikan merupakan bagian integral dari upaya pengembangan kinerja dan pengembangan organisasi secara keseluruhan. Ketika nilai, norma, dan praktik organisasi selaras dengan harapan karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berperan dalam membentuk perilaku kerja, tetapi juga menjadi faktor penting dalam memperkuat keterikatan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sagita el, dalam (Latif, L., & Sunarto, A., 2024) bahwa salah satu strategi untuk mendorong karyawan agar melakukan yang terbaik dari kemampuannya adalah budaya organisasi. Jika budaya organisasi mendukung kesejahteraan karyawan dan membantu mereka mengembangkan keterampilannya, maka secara alamiah akan tercipta kondisi yang selaras dengan perilaku karyawan di tempat kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Maka itu setiap perusahaan akan terus mencari perubahan untuk memperbaiki kinerja karyawan terutama pada budaya organisasi yang dapat membentuk pola kebiasaan bagi karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010 dalam Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. 2020) bahwa budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah organisasinya. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

Budaya organisasi yang semakin kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai didukung dalam hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y., 2023).

Robbins (2001 dalam Arianty, N. 2014) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Menurut Robbins, (2001 dalam Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. 2018) Tujuh indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*). Sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan (akurasi), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*). Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang (*People Orientation*). Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang – orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim (*Team Orientation*). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim dari pada individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*). Sejauh mana orang agresif dan kompetitif.
7. Stabilitas (*Stability*). Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan *status quo* berbeda dengan pertumbuhan.

Menurut Ernawan (2018: 81 dalam Anggara, K. P. 2022) budaya organisasi

memiliki indikator sebagai berikut :

1. Filosofi
2. Norma-norma
3. Nilai-nilai yang dominan
4. Peraturan-peraturan perilaku
5. Aturan-aturan
6. Iklim organisasi

2.1.5 Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan ketentuan dalam UU No. 5 Tahun 2014, PP No. 30 Tahun 2019, serta PermenPAN-RB No. 8 Tahun 2021, indikator kinerja pegawai (PNS) secara ilmiah dikelompokkan ke dalam dua indikator utama, yaitu kinerja hasil (SKP) dan perilaku kerja. Penjelasannya sebagai berikut.

1. Indikator Kinerja Hasil (Sasaran Kinerja Pegawai/SKP)

Indikator ini mengukur capaian kerja pegawai secara objektif dan terukur sesuai dengan tugas jabatan serta target organisasi. Secara umum, indikator kinerja hasil meliputi:

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah output atau volume pekerjaan yang dihasilkan sesuai target yang ditetapkan.
2. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.
3. Waktu, yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

4. Biaya (jika relevan), yaitu efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan tugas.
5. Hasil kerja utama dan tambahan, termasuk kontribusi terhadap program/kegiatan organisasi yang berdampak pada pencapaian tujuan instansi.

2. Indikator Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan indikator yang mencerminkan sikap, etika, dan nilai profesional ASN dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan regulasi yang berlaku, indikator perilaku kerja meliputi:

1. Orientasi pelayanan, yaitu sikap melayani masyarakat dan pemangku kepentingan secara responsif dan berkualitas.
2. Komitmen, yaitu kesungguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan menaati peraturan perundang-undangan.
3. Integritas, yaitu kejujuran, konsistensi antara perkataan dan perbuatan, serta kepatuhan terhadap nilai moral dan etika jabatan.
4. Disiplin, yaitu ketaatan terhadap jam kerja, aturan, dan tanggung jawab jabatan.
5. Kerja sama, yaitu kemampuan bekerja secara kolaboratif dengan atasan, rekan kerja, dan pihak lain.
6. Kepemimpinan (bagi pejabat struktural), yaitu kemampuan memotivasi, mengarahkan, dan mengembangkan bawahan.
7. Indikator-indikator tersebut secara konseptual mencerminkan pendekatan manajemen kinerja terpadu, di mana kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari

hasil kerja semata, tetapi juga dari perilaku kerja yang mendukung terciptanya birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Menurut Afandi dalam Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V., (2024). kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam Kusuma, D. M. (2013) kinerja diartikan sebagai Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya dalam jurnal yang sama Secara definitif Bernanrdin & Russel (1993 dalam Sulistiyani & Rosidah 2003) menjelaskan kinerja merupakan cacatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Menurut Soedjono (2005 dalam Ansori, A., & Ali, H. 2017) indikator kinerja PNS dapat dilihat dari beberapa aspek penting, yaitu:

1. Kuantitas kerja yakni Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.

2. Kualitas kerja yakni Standar mutu hasil kerja yang dihasilkan, sejauh mana pekerjaan itu memenuhi kriteria atau standar yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu yakni Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau dijadwalkan.
4. Efektivitas penggunaan sumber daya yakni Bagaimana PNS memanfaatkan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) secara efisien dan efektif.
5. Kemandirian kerja yakni Tingkat kemampuan PNS untuk menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa terlalu bergantung pada bantuan orang lain.
6. Komitmen terhadap tugas yakni Tingkat kesungguhan dan tanggung jawab PNS dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Menurut Robbins dalam Bandari (2016) yang dikutip oleh Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021) bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dan dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran

jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan instansi.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi dan juga hasil kerja yang diberikan dalam organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya, artinya pegawai yang mandiri,

yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Diukur dari persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

Menurut Rosinta, R., & Yuliana, L.,(2024) Kinerja karyawan merujuk sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi serta hasil yang dicapai dalam pencapaian pekerjaan tersebut. dan kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor eksternal dan faktor internal. Maka dari itu menurut perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terkait

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya yang mengambil variabel independen berupa Fasilitas Kerja, Komitmen organisasi, Budaya organisasi dan variabel dependen adalah kinerja dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 3. Hasil penelitian terkait dengan penelitian yang dilakukan

No	Nama /Thn	Judul	Variabel	Metode Analisa Data	Hasil Penelitian
1.	Andayani, D., & Wahyuni, D. U. (2020)	<i>Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. SXZ Surabaya</i>	Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan	analisis dan pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS (<i>Statistical Product and Service Solutions</i>) Versi 23.	variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya
2.	Setiawan, W. J., & Putra, I. (2024)	<i>Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi</i>	komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening	analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau Structural Equation Model (SEM) yang diolah dengan menggunakan Smart PLS.	hasil pengujian hipotesis ditemukan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Pada tahapan pengujian hipotesis juga ditemukan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Selain itu pada pengujian pengaruh tidak langsung dapat dibuktikan motivasi mampu memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.
3.	Rifana, M., Afuan, M., & Dika, R. P. (2025)	<i>Pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE)</i>	Fasilitas kerja (X1), Pengembangan karyawan (X2), Kinerja karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS).	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja

No	Nama /Thn	Judul	Variabel	Metode Analisa Data	Hasil Penelitian
					terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja memediasi Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Aurelia, D., & Octavera, S. (2025)	<i>Pengaruh fasilitas kerja, keterlibatan karyawan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur</i>	Fasilitas Kerja X1, Keterlibatan Karyawan X2, Kemampuan Kerja X3 dan Kinerja Pegawai Y.	statistik deskriptif. Uji asumsi klasik Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui perubahan (kenaikan atau penurunan) variabel dependen yang diolah menggunakan program SPSS 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dengan menggunakan SPSS 25.	hipotesis parsial (uji t) disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur, variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur, dan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur. Kemudian berdasarkan uji hipotesis simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, keterlibatan karyawan, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur.
5.	Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022)	<i>Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan</i>	Budaya Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z)	Teknik analisis yang digunakan yaitu model persamaan struktural (<i>Structural Equation Modeling-SEM</i>) berbasis <i>Partial Least Square (PLS)</i>	penelitian menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ditemukan positif dan signifikan. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditemukan positif dan tidak signifikan. Hasil analisis peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening komitmen organisasi ditemukan positif dan signifikan.
6.	Indrianna Meutia, K. (2017)	<i>Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum BULOG</i>	X1 = variabel Budaya Organisasi X2 = variabel Komitmen Organisasi Dan Y = variabel	metode kuantitatif serta asumsi uji klasik dan analisis regresi berganda	terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,797. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan komitmen organisasi terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan yang dihasilkan

No	Nama /Thn	Judul	Variabel	Metode Analisa Data	Hasil Penelitian
			kinerja karyawan		0,030 < 0,05 dengan koefisien sebesar 0,237. Kemudian dari hasil penelitian uji regresi linier dapat di hasilkan secara positif dan signifikan bersama-sama variabel independen budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
7.	Roni, K. A., & Afriani, R. (2022)	<i>Fasilitas kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya</i>	Fasilitas Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Skala pengukuran likert, uji validitas dan reliabilitas,serta uji asumsi klasik Pengujian Hipotesis Uji t, Uji F dan Koefisien determinasi (R2)	fasilitas kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Berdasarkan hasil R2 = 0,775 didapatkan bahwa kontribusi fasilitas kerja (X1), budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 77,5%, kategori kuat.
8.	Desi, J. (2019)	<i>Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat.</i>	Pengaruh Budaya Organisasi (X), Terhadap Kompensasi (Z), Kinerja Pegawai (Y)	<i>Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Path Analysis</i>	budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi tidak terbukti sebagai variabel intervening.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Creswell (2014) mengemukakan bahwa pengembangan hipotesis dalam penelitian kuantitatif biasanya berdasarkan teori yang ada atau hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis harus mencerminkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Selain itu, hipotesis juga harus cukup spesifik agar dapat diuji secara statistika. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan.
2. H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan.
3. H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan.
4. H4 : Fasilitas kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan.

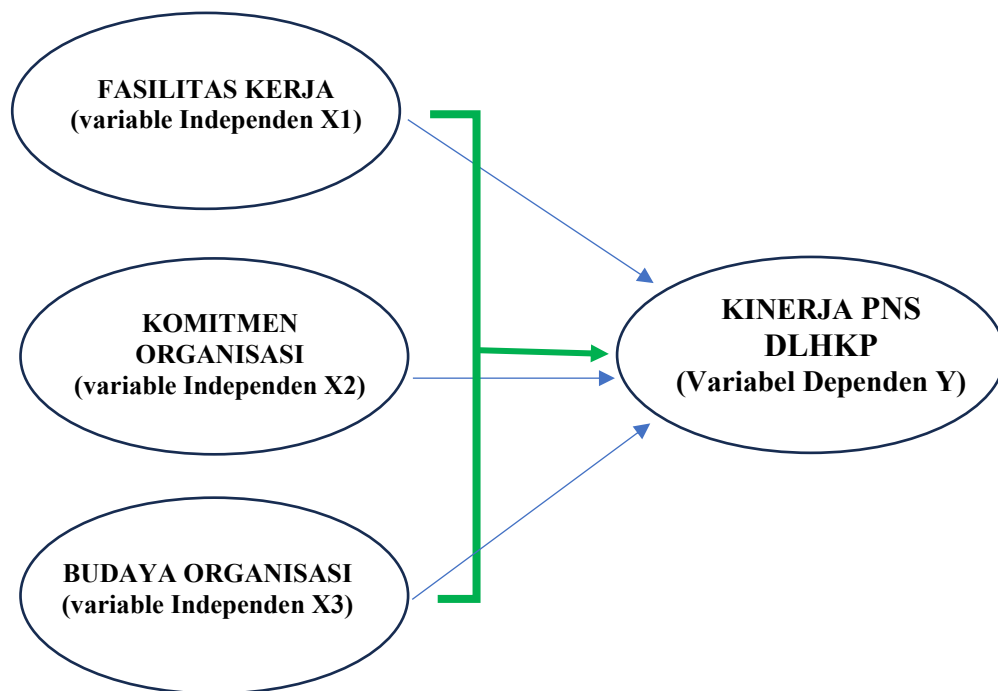
2.3 Model Penelitian

Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa model penelitian merupakan suatu peta konseptual yang menggambarkan hubungan yang diasumsikan atau diprediksi antara berbagai variabel atau faktor yang relevan dengan permasalahan penelitian. Model ini berfungsi sebagai kerangka berpikir yang membantu peneliti memahami keterkaitan antarvariabel, baik variabel independen, dependen, maupun variabel lain yang memengaruhi fenomena yang diteliti. Dengan adanya model penelitian, arah dan fokus penelitian menjadi lebih jelas serta terstruktur secara sistematis.

Lebih lanjut, model penelitian menurut Sekaran dan Bougie (2016) menjadi

landasan utama dalam pengembangan hipotesis penelitian. Hubungan antarvariabel yang tergambar dalam model tersebut kemudian dirumuskan ke dalam bentuk hipotesis yang bersifat sementara dan dapat diuji secara empiris. Oleh karena itu, model penelitian tidak hanya berperan sebagai alat visualisasi hubungan antarvariabel, tetapi juga sebagai pedoman dalam proses pengujian teori serta analisis data untuk menjawab tujuan penelitian secara ilmiah.

Secara diagram, maka model penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram model penelitian

Keterangan:

- Berpengaruh secara simultan
- Berpengaruh secara parsial

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa jenis penelitian dapat dilihat dari pendekatannya dapat dibedakan menjadi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). Ia menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori dengan data numerik, sedangkan penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam. Pada Penelitian ini penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode kuantitatif yakni Menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Instrument Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel secara numerik, melalui skala Likert, sehingga dapat dianalisis secara statistik.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya pada Bulan Desember tahun 2025.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

Berdasarkan data dari pegawai Negeri sipil pada tabel 1 bahwa pegawai Negeri Sipil pada OPD Dinas Lingkungan hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya adalah 64 orang . Menurut Sugiyono (2017) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka lebih baik diteliti semua, sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau sensus, bukan lagi penelitian sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dengan cara:

1. Data Primer yang diperoleh dari penyebaran Kuisisioner kepada PNS Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan pertanahan Provinsi Papua Barat Daya yang masuk dalam sampel.
2. Data Sekunder diperoleh dari dokumen pada OPD Dinas Lingkungan Hidup, kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya.

3.5 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala ini, variabel diukur menjadi indikator-indikator, lalu indikator tersebut dijadikan pernyataan atau item. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan instrumen berupa kuesioner dan menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1 sampai 5 yakni:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Nazir (2014) menyatakan bahwa *variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai*, dengan kata lain, suatu konsep baru disebut variabel jika memiliki variasi atau perbedaan antara satu kasus dengan kasus lain. Pada penelitian ini akan digunakan 3 (tiga) variabel independent yakni:

1. Fasilitas Kerja (X1); menurut Husnan (2002) dan Hasibuan (2014) Fasilitas Kerja adalah Sarana dan prasarana yang digunakan ASN untuk mendukung pelaksanaan tugas agar efektif dan efisien indikator yang akan diteliti oleh penulis antara lain:
 1. Kondisi dan ketersediaan ruang kerja
 2. Peralatan dan perlengkapan kerja
 3. Fasilitas teknologi (komputer, internet)
 4. Peralatan Kerja Lapangan
 5. Standar Fasilitas Sesuai Kebutuhan
 6. Fasilitas Dapat ysg Mendukung Produktifitas Kerja
 7. Kondisi Fasilitas yang tersedia
 8. Perawatan Fasilitas Kerja
2. Komitmen Organisasi (X2); menurut Meyer & Allen (1991) komitmen

organisasi adalah Tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab ASN terhadap organisasi tempatnya bekerja., indikator yang akan diteliti antara lain:

1. Kewajiban moral untuk menyelesaikan tugas dalam Organisasi
 2. Bangga terhadap organisasi
 3. Motivasi bekerja di organisasi
 4. Harapan sesuai dengan visi organisasi
 5. Komitmen berkelanjutan untuk tetap di organisasi
 6. Kepuasan bekerja di Organisasi
3. Budaya Organisasi (X_3); menurut Robbins (2003); Sutrisno (2010) budaya organisasi Adalah Nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku ASN dalam organisasi, indikator yang akan diteliti antara lain:
1. Kolaborasi antar pegawai
 2. Nilai kebersamaan dan tanggung Jawab
 3. Keterbukaan terhadap perubahan
 4. Inisiatif perubahan organisasi
 5. Rutinitas Apel
 6. Disiplin dalam Kehadiran
 7. Penghargaan terhadap Kinerja yang baik
 8. Sistem penghargaan yang adil terhadap kinerja
4. variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y); menurut Soedjono (2005); Mangkunegara (2013) kinerja pegawai adalah Hasil kerja ASN baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

indikator yang akan diteliti antara lain:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas Kerja
3. Efektivitas penggunaan sumber daya
4. Ketepatan waktu
5. Kemandirian dan tanggung jawab dalam bekerja
6. Penguasaan pada tupoksi kerja

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Priyastama (2020) mengungkapkan bahwa Uji Validitas adalah untuk mengetahui apakah setiap item dalam kuesioner valid atau tidak. Selanjutnya Ghozali (2021) mengatakan bahwa Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan benar-benar sah atau valid. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dianggap valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap total skor variabelnya. Cara pengujiannya adalah dengan menggunakan rumus Uji Validitas dengan Korelasi Pearson (Product Moment), jika datanya berbentuk interval atau rasio, rumusnya adalah seperti dibawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r	=	koefisien korelasi
n	=	Jumlah responden
X	=	Skor butir pertanyaan
Y	=	Skor total
$\sum XY$	=	jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total
$\sum X$ dan $\sum Y$	=	Jumlah Masing-masing skor
$\sum X^2$ dan $\sum Y^2$	=	Jumlah Masing-masing skor

Jika nilai r hitung $>$ r table (dengan taraf signifikansi tertentu, misalnya 5 %), maka butir pertanyaan dianggap valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Priyastama (2020) mengatakan bahwa Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Ghazali (2021) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas bertujuan mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Salah satu metode pengukuran reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha, di mana nilainya lebih besar 0,7 menunjukkan bahwa instrumen cukup reliabel. Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- α = Koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha)
- k = Jumlah butir pernyataan (item)
- σ_i^2 = Varians dari masing-masing butir
- σ_t^2 = Varians total dari seluruh item

3.8 Metode Analisa Data

Menurut Sugiyono, (2017) bahwa analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Kegiatan analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, dan menyediakan data variabel yang teliti. Untuk setiap variabel dalam penelitian dilakukan penelitian untuk menjawab rumusan masalah, dan perhitungan dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran umum dari masing-masing variabel seperti fasilitas kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja PNS DLHKP. Adapun Statistik deskriptif yang digunakan meliputi nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum, dan minimum. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator variabel penelitian.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyastama (2020), suatu model regresi linier dapat dikatakan sebagai model yang baik dan layak digunakan apabila telah memenuhi serangkaian persyaratan statistik yang dikenal sebagai asumsi klasik. Pemenuhan asumsi klasik ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi bersifat tidak bias,

konsisten, dan efisien, sehingga kesimpulan yang diambil dari model tersebut dapat dipercaya. Adapun asumsi klasik yang harus dipenuhi meliputi residual yang berdistribusi normal, yang menunjukkan bahwa kesalahan pengukuran dalam model menyebar secara wajar. Selain itu, model regresi juga harus bebas dari multikolinearitas, yaitu tidak adanya hubungan yang kuat antarvariabel independen, agar masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya secara jelas terhadap variabel dependen. Asumsi berikutnya adalah tidak adanya heteroskedastisitas, yang berarti varians residual harus konstan pada setiap nilai variabel independen, sehingga model mampu memberikan estimasi yang stabil. Terakhir, model regresi juga harus terbebas dari autokorelasi, yakni tidak adanya hubungan antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi linier yang digunakan dalam penelitian diharapkan mampu menghasilkan analisis yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.8.2.1 Uji Normalitas

Priyastama (2020) mengungkapkan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu:

1. dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *normal P-P Plot of Regression* yaitu melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *normal P-P Plot of Regression Standardized residual*. Bila titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual

tersebut normal.

2. uji *one sample Kolmogorov-Smirno* yakni Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal dan Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi salah satu caranya adalah dengan melihat:

1. Nilai Tolerance tidak terjadi gejala Multikolinieritas jika nilai Tolerance $> 0,100$.
2. *Variance Inflation factor* (VIF) tidak terjadi gejala Multikolinieritas jika nilai VIF $< 10,00$.

3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas

Dalam Ghozali (2021), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisita.

Selanjutnya Ghozali dalam buku yang sama mengatakan bahwa untuk

mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, dapat dilakukan dengan beberapa metode yakni: (1) melihat Grafik Plot, (2) Uji Glejser, (3) Uji Park, dan (4) uji White. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan dua metode saja yakni: 1. melihat Grafik Plot dan 2. Uji Glejser.

Priyastama (2020) mengungkapkan bahwa pengambilan keputusan terhadap metode melihat Grafik Plot dan Uji Glejser dapat dilakukan dengan cara:

1. melihat Grafik Plot

- a. Apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
 - b. Apabila tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Uji Glejser yakni bila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2.4 Uji Autokorelasi

Uji *autokorelasi* digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode pengamatan yang berbeda. Autokorelasi umumnya muncul pada data *time series*, namun juga dapat terjadi pada data *cross section* tertentu apabila terdapat pola sistematis dalam pengamatan.

Menurut Gujarati (2012), autokorelasi adalah kondisi di mana nilai residual pada suatu pengamatan berkorelasi dengan residual pada pengamatan lainnya.

Keberadaan autokorelasi melanggar salah satu asumsi klasik regresi linear, yaitu bahwa residual harus bersifat independen.

Jika terjadi autokorelasi, maka meskipun koefisien regresi tetap tidak bias, namun ragam (*variance*) estimasi menjadi tidak efisien, sehingga uji statistik seperti uji t dan uji F menjadi tidak valid. Dalam melakukan pengujian Autokorelasi maka Uji Durbin-Watson merupakan metode yang paling umum digunakan untuk mendeteksi autokorelasi orde pertama. Nilai statistik Durbin-Watson berada pada rentang 0 sampai 4 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai DW mendekati 2 → tidak terjadi autokorelasi
2. Nilai $DW < 2$ → terjadi autokorelasi positif
3. Nilai $DW > 2$ → terjadi autokorelasi negatif

Keputusan lebih tepat dilakukan dengan membandingkan nilai DW dengan nilai dL dan dU pada tabel Durbin-Watson sesuai jumlah sampel (n) dan jumlah variabel independen (k).

Kriteria Pengambilan Keputusan

1. $DW < dL$ → terdapat autokorelasi positif
2. $DW > 4 - dL$ → terdapat autokorelasi negatif
3. $dU < DW < 4 - dU$ → tidak terdapat autokorelasi
4. $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$ → daerah tanpa keputusan (*inconclusive*)

dimana:

- a. dL (*lower bound* / batas bawah) adalah nilai batas bawah pada tabel Durbin-Watson yang digunakan sebagai pembanding awal nilai statistik DW.

- b. dU (*upper bound* / batas atas) adalah nilai batas atas pada tabel Durbin–Watson yang menunjukkan batas aman bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Indartini, M., & Mutmainah. (2024) mengungkapkan bahwa analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *independent* (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel *dependent* (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent*, apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yakni satu variabel dependen dan tiga variabel independen dengan perincian sebagai berikut:

1. Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja
2. Variabel Independen (X) yaitu:
 - X_1 = Fasilitas kerja
 - X_2 = Komitmen organisasi
 - X_3 = Budaya organisasi

Sehingga rumus regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dengan:

α = konstanta (intersep)

e = *error* atau *residual*

b_1, b_2 dan b_3 = koefisien regresi untuk masing-masing variable

3.8.4 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis tersebut, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut : uji hipotesis dengan uji t (t-test) dan uji f. dalam penelitian ini pengujian uji t dan uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen jika dilakukan pada waktu bersamaan.

3.8.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t dalam penelitian menurut Ghazali (2021) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah Uji t menurut Ghazali (2021):

1. Menentukan Hipotesis
 - a. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
 - b. H_1 : Ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Menentukan Nilai t-hitung

Nilai t-hitung dihitung berdasarkan penelitian (sampel) yang diambil. dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{SE\ b_i}$$

Dimana:

b_i = koefisien regresi dari variabel ke - i

$SE\ b_i$ = Standar error dari koefisien regresi ke - i

3. Menentukan Nilai t-tabel

Nilai t-tabel dicari berdasarkan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$ atau $0,01$) dan derajat kebebasan ($df = n - k$), di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel.

4. Membandingkan t-hitung dengan t-tabel

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen).
- b. Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima (variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen).

5. Melihat Signifikansi (p-value)

- a. Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $p\text{-value} \geq 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika uji t menunjukkan hasil signifikan, berarti variabel independen secara parsial memengaruhi kinerja PNS DLHKP PBD.

2. Jika tidak signifikan, berarti variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

3.8.4.2 Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2018), uji simultan dalam regresi berganda biasanya dilakukan menggunakan uji F. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi.

Nilai F dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(R^2/k)}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

- R^2 = Koefisien determinasi
- k = Jumlah variable independent
- n = Jumlah sampel

Adapun Dasar Pengambilan Keputusan pada Hipotesis Uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika sig (p-value) < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. H_0 ditolak (ada pengaruh simultan yang signifikan).
- b. Jika sig (p-value) > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y, H_0 diterima (tidak ada pengaruh simultan yang signifikan).

3.8.5 Uji koefisien determinasi (R^2).

R-square (R^2) diungkapkan oleh Indartini, M., & Mutmainah. (2024) sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Item ini merupakan indikator seberapa besar variabel-variabel independen (bebas) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (tak bebas). Jika menggunakan regresi linear berganda, maka yang dibaca adalah *Adjusted R-Square*. Karena nilai *R-square* terpengaruh oleh banyaknya jumlah variabel independen (bebas). Semakin besar jumlah variabel bebas, maka nilai *R-square* akan semakin besar sehingga untuk mendapatkan nilai sebenarnya, maka dibuatlah suatu faktor koreksi yakni *Adjusted R-Square*. Adanya faktor koreksi akan meminimalisir kelayakan pengaruh penambahan variabel sehingga dapat dilihat angka murninya.

Rumus untuk menghitung Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = 1 - \frac{SSE}{SST}$$

Dimana:

SSR = Variasi yang dijelaskan oleh model

SSE = Variasi yang tidak dijelaskan oleh model

SST = Total variasi dalam data

Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

1. Apabila hasil R mendekati 0 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah, maka model dikatakan kurang layak.
2. Apabila hasil R mendekati 1 menunjukkan kontribusi variabel independen

terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan kuat.

Dalam regresi berganda, Ghozali menyarankan untuk menggunakan Adjusted R^2 karena dapat memberikan gambaran yang lebih akurat dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam model. Rumus untuk menghitung Adjusted R^2 adalah sebagai berikut:

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - \left[\frac{(1 - R^2)(n - 1)}{n - k - 1} \right]$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variable independen

Interpretasi Adjusted R^2 adalah sebagai berikut:

1. Jika Adjusted R^2 tinggi, berarti variabel independen dalam model sangat baik dalam menjelaskan variable dependen.
2. Jika Adjusted R^2 rendah, berarti ada banyak variasi variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

3.8.6 Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbagan Relatif (SR)

Muhid, A. (2019:175) mengungkapkan bahwa Sumbangan Efektif (SE) dalam analisis regresi ganda adalah ukuran berapa besar kontribusi masing-masing variabel independen secara nyata (absolut) terhadap variabel dependen, dengan mempertimbangkan pengaruh bersama semua variabel independen dalam model. Sumbangan efektif pada analisis regresi linear berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SE_i = \beta_i \times r_{iY} \times 100\%$$

Keterangan:

β_i = koefisien regresi standar (Standardized Beta) variabel independen ke-i

r_{iY} = koefisien korelasi antara variabel independen ke-i dengan variabel dependen

SE_i = sumbangan efektif variabel ke-i terhadap variabel dependen (%)

Menurut Sudjana (2005) bahwa Sumbangan Relatif (SR) adalah ukuran yang menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing variabel independen secara relatif (perbandingan) terhadap total pengaruh seluruh variabel independen dalam suatu model regresi. SR dinyatakan dalam persentase, sehingga memudahkan peneliti untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan dalam menjelaskan variabel dependen. Rumus untuk menghitung SR adalah sebagai berikut:

$$SR_i = \frac{SE_i}{R^2} \times 100\%$$

Keterangan

SR_i = Sumbangan relatif variabel ke-i

SE_i = Sumbangan efektif variabel ke-i

R^2 = Koefisien determinasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskripsi Responden

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PNS pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanian (DLHKP) Provinsi Papua Barat Daya. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 64 eksemplar, seluruhnya kembali dan dapat diolah sehingga tingkat respon sebesar 100%.

Analisis deskripsi responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Hasil Analisa deskripsi responden untuk jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	54.7
2	Perempuan	29	45.3
	Total	64	100.0

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang (54,7 %), sedangkan perempuan sebanyak 29 orang (45.3 %). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan di lingkungan DLHKP.

4.1.2 Usia Responden

Hasil Analisa deskripsi responden untuk usia responden dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Usia Responden.

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	25-30	0	0
2	31-35	2	3.1
3	36-40	9	14.1
4	41-45	19	29.7
5	46-50	16	25.0
6	51-55	12	18.8
7	56-60	6	9.4
	Total	64	100.0

Sumber: Output SPSS (diolah)

Sebagian besar responden berusia 41 - 45 tahun sebanyak 19 orang (29.7 %), menunjukkan bahwa mayoritas PNS DLHKP berada pada usia produktif dan memiliki energi serta potensi kerja yang optimal.

4.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Hasil Analisa deskripsi responden untuk pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	1	1.6
2	Diploma (D3)	4	6.3
3	Sarjana (S1)	49	76.6
4	Pascasarjana (S2)	10	15.6
	Total	64	100.0

Sumber: Output SPSS (diolah).

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Adalah Sarjana (S1) yakni sebanyak 49 orang (76.6 %). Hal ini menunjukkan bahwa PNS DLHKP memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, yang diharapkan berpengaruh positif terhadap profesionalisme dan kinerja.

4.1.4 Lama Bekerja

Hasil Analisa deskripsi responden untuk lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	0	0
2	6 - 10 Tahun	5	7.8
3	11- 15 Tahun	11	17.2
4	16 - 20 Tahun	28	43.8
5	21 - 25 Tahun	13	20.3
6	> 25 Tahun	7	10.9
	Total	64	100.0

Sumber: Output SPSS (diolah).

Sebagian besar responden memiliki masa kerja 16 - 20 tahun yaitu sebanyak 28 orang (43.8 %), menunjukkan bahwa mayoritas PNS DLHKP sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di instansi ini.

4.2 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian, yaitu Fasilitas Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y).

Menurut Azwar (2012), analisis data menggunakan skala Likert 1–5 dapat dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator untuk memperoleh gambaran kecenderungan sikap atau persepsi responden. Secara ilmiah, perhitungan mean digunakan karena skala Likert diperlakukan sebagai data interval, sehingga memungkinkan dilakukannya operasi statistik seperti

penghitungan rata-rata. Nilai mean mencerminkan posisi kecenderungan jawaban responden, apakah mengarah pada penilaian rendah, sedang, atau tinggi terhadap suatu indikator yang diukur.

Lebih lanjut, Azwar (2012) menjelaskan bahwa interpretasi nilai mean dilakukan dengan membandingkannya pada rentang kategori yang telah ditetapkan, misalnya dari sangat rendah hingga sangat tinggi atau dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kriteria interpretasi ini bertujuan untuk memberikan makna kuantitatif terhadap data numerik agar dapat dipahami secara substantif. Dengan demikian, penggunaan mean dan kriteria interpretasinya memungkinkan peneliti menyimpulkan kondisi objektif suatu variabel secara sistematis, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

dari setiap indikator menggunakan skala Likert 1–5 dapat digunakan sebagai berikut:

Tabel 8. Indikator skala Likert 1–5

No	Rentang Skor	Kategori
1	1,00–1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80–2,59	Tidak Baik
3	2,60–3,39	Cukup Baik
4	3,40–4,19	Baik
5	4,20–5,00	Sangat Baik

4.2.1 Variabel Fasilitas Kerja (X₁)

Dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata jawaban dari responden untuk variabel fasilitas kerja adalah sebagaimana terdapat dalam tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9. Indikator rata-rata terhadap variabel fasilitas kerja (X₁)

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kondisi dan ketersediaan ruang kerja	2.97	Cukup Baik
2	Peralatan dan perlengkapan kerja	3.09	Cukup Baik
3	Fasilitas teknologi (komputer, internet)	3.53	Baik
4	Peralatan Kerja Lapangan	2.92	Cukup Baik
5	Standar Fasilitas Sesuai Kebutuhan	3.08	Cukup Baik
6	Fasilitas Dapat ysnj Mendukung Produktifitas Kerja	3.14	Cukup Baik
7	Kondisi Fasilitas yang tersedia	3.48	Baik
8	Perawatan Fasilitas Kerja	3.34	Cukup Baik
Rata-rata keseluruhan		3.20	Cukup Baik

Sumber: Output SPSS (diolah)

Rata-rata skor keseluruhan indikator fasilitas kerja sebesar 3,20 menunjukkan bahwa fasilitas kerja pada DLHKP berada dalam kategori cukup baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum fasilitas kerja yang tersedia telah mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan dan peningkatan. Kategori cukup baik mencerminkan bahwa fasilitas kerja di DLHKP telah memenuhi kebutuhan dasar operasional, namun optimalisasi kualitas, kelengkapan, dan pemeliharaan fasilitas tetap

diperlukan agar dapat memberikan dukungan yang lebih maksimal terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia sudah cukup mendukung pelaksanaan tugas pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Jika dilihat dari kategori rentang skor maka dapat dikatakan bahwa perlu adanya perbaikan atau penambahan fasilitas kerja sehingga dapat mencapai skor baik atau bila memungkinkan dapat mencapai skor sangat baik.

4.2.2 Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata jawaban dari responden untuk variabel fasilitas kerja adalah sebagaimana terdapat dalam tabel 10 dibawah ini.

Tabel 10. Indikator rata-rata terhadap variabel komitmen organisasi (X₂)

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kewajiban moral untuk menyelesaikan tugas dalam Organisasi	4.28	Sangat Baik
2	Bangga terhadap organisasi	4.47	Sangat Baik
3	Motivasi bekerja di organisasi	4.36	Sangat Baik
4	Harapan sesuai dengan visi organisasi	4.11	Baik
5	Komitmen berkelanjutan untuk tetap di organisasi	3.84	Baik
6	Kepuasan bekerja di Organisasi	4.17	Baik
Rata-rata keseluruhan		4.21	Sangat Baik

Sumber: Output SPSS (diolah).

Dari tabel 10 diatas diketahui bahwa Rata-rata skor keseluruhan indikator komitmen organisasi sebesar 4,21 menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada DLHKP berada dalam kategori sangat baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa PNS memiliki loyalitas yang tinggi serta keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Tingginya komitmen tersebut mencerminkan kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, mendukung nilai dan tujuan yang telah ditetapkan, serta berupaya memberikan kontribusi optimal dalam pelaksanaan tugas, kondisi ini menjadi modal penting bagi organisasi karena komitmen yang kuat berpotensi meningkatkan konsistensi kinerja, menurunkan keinginan untuk berpindah kerja, dan memperkuat keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi.

4.2.3 Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata jawaban dari responden untuk variabel budaya organisasi (X₃) adalah sebagaimana terdapat dalam tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11. Indikator rata-rata terhadap variabel Budaya organisasi (X₃)

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kolaborasi antar pegawai	3.52	Baik
2	Nilai kebersamaan dan tanggung Jawab	3.75	Baik
3	Keterbukaan terhadap perubahan	3.70	Baik
4	Inisiatif perubahan organisasi	3.89	Baik

No	Indikator	Mean	Kategori
5	Rutinitas Apel	3.44	Baik
6	Disiplin dalam Kehadiran	3.84	Baik
7	Penghargaan terhadap Kinerja yang baik	3.89	Baik
8	Sistim penghargaan yang adil terhadap kinerja	3.28	Cukup Baik
Rata-rata keseluruhan		3.66	Baik

Sumber: Output SPSS (diolah).

Rata-rata skor keseluruhan indikator budaya organisasi sebesar 3,66 menunjukkan bahwa budaya organisasi pada DLHKP berada dalam kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku telah dipahami dan diterapkan dengan cukup konsisten oleh pegawai, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi yang tergolong baik mencerminkan adanya pola interaksi kerja yang positif, komunikasi yang relatif efektif, serta sikap saling menghargai dan mendukung antarpegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kondisi budaya organisasi yang baik berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta keterlibatan pegawai dalam aktivitas organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi pada DLHKP dapat dinilai telah memberikan kontribusi yang positif terhadap stabilitas kerja dan kinerja pegawai, meskipun tetap diperlukan upaya penguatan secara berkelanjutan agar budaya tersebut semakin optimal dan selaras dengan tuntutan organisasi.

4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata jawaban dari responden untuk variabel dependen yakni kinerja PNS (Y) adalah sebagaimana terdapat dalam tabel 12 dibawah ini.

Tabel 12. Indikator rata-rata terhadap variabel Kinerja PNS (Y)

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kuantitas kerja	4.06	Baik
2	Kualitas Kerja	4.06	Baik
3	Efektivitas penggunaan sumber daya	3.69	Baik
4	Ketepatan waktu	3.78	Baik
5	Kemandirian dan tanggung jawab dalam bekerja	3.88	Baik
6	Penguasaan pada tupoksi kerja	4.25	Sangat Baik
Rata-rata keseluruhan		3.95	Baik

Sumber: Output SPSS (diolah).

Rata-rata skor keseluruhan indikator kinerja PNS sebesar 3,95 menunjukkan bahwa kinerja PNS pada DLHKP tergolong baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai secara umum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Tingginya nilai rata-rata tersebut mencerminkan adanya kualitas kerja yang memadai, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya secara profesional.

Kinerja PNS DLHKP yang berada dalam kategori baik menunjukkan bahwa

proses kerja, kompetensi, dan sikap kerja pegawai telah berjalan secara efektif. Kondisi ini juga menggambarkan adanya tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas, serta kesadaran pegawai terhadap peran strategisnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja PNS di DLHKP dapat dinilai telah memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi, meskipun tetap diperlukan upaya peningkatan berkelanjutan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

4.3 Analisis Hasil Uji Instrument

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan benar-benar layak dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *korelasi Pearson Product Moment*. Jumlah responden (n) pada penelitian ini adalah 64 responden sehingga Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 62$ dan Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (dua sisi) sehingga diperoleh r tabel = 0,246.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,246) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka item valid
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (0,246) \rightarrow item tidak valid dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka item tidak valid

4.3.1.1 Fasilitas Kerja (Variabel X1)

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara setiap item pernyataan dengan skor total variabel Fasilitas Kerja (X1) yang diteliti, dilakukan analisis korelasi menggunakan *Pearson Correlation*. Hasil pengujian korelasi tersebut disajikan pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1).

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	X101	0,834	0,246	< 0,001	Valid
2	X102	0,836	0,246	< 0,001	Valid
3	X103	0,809	0,246	< 0,001	Valid
4	X104	0,807	0,246	< 0,001	Valid
5	X105	0,820	0,246	< 0,001	Valid
6	X106	0,877	0,246	< 0,001	Valid
7	X107	0,821	0,246	< 0,001	Valid
8	X108	0,650	0,246	< 0,001	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel, seluruh item pernyataan variabel X1 (X101 sampai X108) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,246). Nilai r hitung berkisar antara 0,650 hingga 0,877, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat hingga sangat kuat antara skor item dengan skor total.

Selain itu, seluruh item memiliki nilai signifikansi $< 0,001$, yang berarti secara statistik korelasi tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini, dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk analisis selanjutnya (uji reliabilitas & regresi)

4.3.1.2 Komitmen organisasi (X2)

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara setiap item pernyataan dengan skor total variabel Komitmen Organisasi (X2) yang diteliti, dilakukan analisis korelasi menggunakan *Pearson Correlation*. Hasil pengujian korelasi tersebut disajikan pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	X201	0,684	0,246	$< 0,001$	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
2	X202	0,886	0,246	< 0,001	Valid
3	X203	0,825	0,246	< 0,001	Valid
4	X204	0,551	0,246	< 0,001	Valid
5	X205	0,736	0,246	< 0,001	Valid
6	X206	0,779	0,246	< 0,001	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel X2 (X201 sampai X206) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,246. Nilai r hitung berada pada rentang 0,551 hingga 0,886, yang menunjukkan adanya tingkat korelasi sedang hingga sangat kuat antara masing-masing item dengan skor total variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

Selain itu, seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi < 0,001, yang berarti hubungan korelasinya signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel X2 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Instrumen ini dapat dipercaya untuk mengumpulkan data karena setiap pernyataan telah terbukti mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten.

4.3.1.3 Budaya organisasi (X3)

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara setiap item pernyataan dengan skor total variabel Budaya Organisasi (X3) yang diteliti, dilakukan analisis korelasi menggunakan *Pearson Correlation*. Hasil pengujian korelasi tersebut disajikan pada Tabel 15 berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3).

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	X301	0.853	0,246	< 0,001	Valid
2	X302	0.829	0,246	< 0,001	Valid
3	X303	0.836	0,246	< 0,001	Valid
4	X304	0.501	0,246	< 0,001	Valid
5	X305	0.839	0,246	< 0,001	Valid
6	X306	0.759	0,246	< 0,001	Valid
7	X307	0.793	0,246	< 0,001	Valid
8	X308	0.767	0,246	< 0,001	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada tabel tersebut, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel X3 (X301–X308) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,246. Nilai r hitung berkisar antara 0,501 hingga 0,853, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat hingga sangat kuat antara skor masing-masing item dengan skor total variabel. Selain itu, seluruh item memiliki nilai signifikansi < 0,001, yang berarti hubungan tersebut

signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan demikian, secara kuantitatif setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

Hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki validitas yang baik, karena setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Validnya seluruh item mengindikasikan bahwa responden memahami pernyataan yang diajukan dan memberikan jawaban yang konsisten dengan konsep teoritis variabel penelitian. Oleh karena itu, instrumen variabel X3 layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya, karena telah memenuhi persyaratan validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4.3.1.4 Kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara setiap item pernyataan dengan skor total variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diteliti, dilakukan analisis korelasi menggunakan *Pearson Correlation*. Hasil pengujian korelasi tersebut disajikan pada Tabel 16 berikut.

Tabel 16. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	Y1	0.834	0,246	< 0,001	Valid
2	Y2	0.905	0,246	< 0,001	Valid
3	Y3	0.762	0,246	< 0,001	Valid
4	Y4	0.849	0,246	< 0,001	Valid
5	Y5	0.726	0,246	< 0,001	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
6	Y6	0.788	0,246	< 0,001	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Y sebagaimana ditunjukkan pada tabel 16 di atas, ditemui bahwa seluruh item pernyataan (Y1–Y6) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,246. Nilai r hitung berada pada rentang 0,726 hingga 0,905, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat hingga sangat kuat antara masing-masing item dengan skor total variabel. Selain itu, seluruh item memiliki nilai signifikansi < 0,001, yang berarti hubungan antara item dan variabel yang diukur signifikan secara statistik. Dengan demikian, secara empiris setiap item pernyataan memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen variabel Y mampu mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten dan akurat. Validitas seluruh item menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan relevan dengan konsep teoritis variabel serta dipahami dengan baik oleh responden. Oleh karena itu, instrumen variabel Y dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan dapat dijadikan dasar yang kuat untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

4.3.2 Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, yakni dikatakan reliabel jika Nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Menurut Ghozali, I. (2018) Nilai Corrected Item–Total Correlation sebesar 0,30 digunakan sebagai batas minimal dalam menentukan validitas item pernyataan. Item yang memiliki nilai korelasi $\geq 0,30$ dinyatakan mampu mengukur konstruk variabel secara konsisten serta memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel. Sebaliknya, item dengan nilai korelasi $< 0,30$ dianggap kurang representatif dalam mengukur konstruk yang dimaksud dan perlu direvisi atau dieliminasi. Penggunaan batas nilai ini lazim diterapkan dalam penelitian kuantitatif di bidang ilmu sosial dan manajemen, karena menunjukkan tingkat korelasi yang cukup untuk menjamin kualitas instrumen penelitian.

4.3.2.1 Hasil uji reliabilitas fasilitas kerja (X1)

Untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen pada variabel Fasilitas Kerja, dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas variabel Fasilitas Kerja disajikan pada Tabel 17 berikut ini.

Tabel 17. Hasil Uji reliabilitas Fasilitas Kerja (X1)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Fasilitas Kerja (X1)	0,921	8	Reliabel

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, variabel Fasilitas Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921

dengan jumlah item pernyataan sebanyak 8 butir. Nilai Cronbach's Alpha tersebut $\geq 0,60$, sehingga instrumen pengukuran variabel Fasilitas Kerja dinyatakan reliabel.

Nilai reliabilitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Fasilitas Kerja memiliki konsistensi internal yang sangat kuat, serta mampu mengukur konstruk yang sama secara stabil dan akurat. Dengan demikian, responden memberikan jawaban yang relatif konsisten terhadap setiap butir pernyataan yang berkaitan dengan fasilitas kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Fasilitas Kerja (X1) layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dan dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan ke tahap analisis data berikutnya, seperti uji asumsi klasik dan analisis regresi, guna menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja PNS di DLHKP.

Untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan setiap item pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X1), dilakukan uji reliabilitas per item. Hasil uji reliabilitas per item variabel Fasilitas Kerja (X1) disajikan pada tabel 18 dibawah ini.

Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Per Item Variabel Fasilitas Kerja (X1)

No	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	X101	0,767	0.909	Reliabel
2	X102	0,760	0.911	Reliabel
3	X103	0,743	0.910	Reliabel

No	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
4	X104	0,742	0.910	Reliabel
5	X105	0,758	0.909	Reliabel
6	X106	0,839	0.904	Reliabel
7	X107	0,770	0.909	Reliabel
8	X108	0,563	0.923	Reliabel

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas per item pada variabel Fasilitas Kerja (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan (X101 sampai dengan X108) memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang memadai dengan skor total konstruk, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan konsisten dan layak sebagai pengukur variabel Fasilitas Kerja.

Nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted pada masing-masing item berada pada rentang 0,904 hingga 0,923. Nilai tersebut tetap berada di atas batas minimal reliabilitas 0,60, yang mengindikasikan bahwa penghapusan salah satu item tidak meningkatkan reliabilitas instrumen secara signifikan. Dengan demikian, seluruh item pernyataan memberikan kontribusi positif terhadap konsistensi internal instrumen.

Item X106 menunjukkan nilai Corrected Item–Total Correlation tertinggi, yaitu sebesar 0,839, yang menandakan bahwa item tersebut memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan konstruk Fasilitas Kerja. Sementara itu, item X108 memiliki nilai korelasi terendah sebesar 0,563, namun masih berada di atas ambang

batas yang ditetapkan, sehingga tetap dinyatakan reliabel dan tidak perlu dieliminasi.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas ini membuktikan bahwa instrumen variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja PNS.

4.3.2.2 Hasil uji reliabilitas komitmen organisasi (X2)

Untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen pada variabel Fasilitas Kerja, dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas variabel Komitmen Organisasi (X2) disajikan pada Tabel 19 berikut ini.

Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2).

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,828	6	Reliabel

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,828 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6 butir. Nilai Cronbach's Alpha tersebut telah melampaui batas minimal reliabilitas yang disyaratkan, yaitu 0,60, sehingga instrumen pengukuran variabel Komitmen Organisasi dinyatakan sangat reliabel.

Nilai reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Komitmen Organisasi memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur konstruk komitmen organisasi secara stabil dan konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memberikan jawaban yang relatif seragam terhadap butir-butir pernyataan yang menggambarkan sikap keterikatan, loyalitas, serta kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Komitmen Organisasi layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dan dapat dipergunakan pada tahap analisis selanjutnya, seperti uji asumsi klasik dan analisis regresi, untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya.

Untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan setiap item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X2), dilakukan uji reliabilitas per item. Hasil uji reliabilitas per item variabel Komitmen Organisasi (X2) disajikan pada tabel 20 dibawah ini.

Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas Per Item Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	X201	0,551	0.810	Reliabel
2	X202	0,826	0.757	Reliabel
3	X203	0,749	0.777	Reliabel
4	X204	0,359	0.848	Reliabel
5	X205	0,565	0.812	Reliabel

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
6	X206	0,642	0.791	Reliabel

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas per item pada variabel Komitmen Organisasi (X2), diketahui bahwa seluruh item pernyataan (X201 sampai dengan X206) memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan konsisten dan layak sebagai pengukur konstruk komitmen organisasi.

Nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted pada masing-masing item berada pada rentang 0,757 hingga 0,848, dan seluruhnya tetap berada di atas batas minimal reliabilitas 0,60. Kondisi ini menunjukkan bahwa penghapusan salah satu item tidak meningkatkan nilai reliabilitas instrumen secara signifikan. Dengan demikian, seluruh item pernyataan memberikan kontribusi positif terhadap konsistensi internal instrumen.

Item X202 memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation tertinggi, yaitu sebesar 0,826, yang mengindikasikan bahwa item tersebut memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan konstruk Komitmen Organisasi. Sementara itu, item X204 memiliki nilai korelasi terendah sebesar 0,359, namun masih berada di atas ambang batas yang dipersyaratkan, sehingga tetap dinyatakan reliabel dan tidak perlu dieliminasi.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen

variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya.

4.3.2.3 Hasil uji reliabilitas budaya organisasi (X3)

Untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen pada variabel Budaya Organisasi (X3), dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji disajikan pada Tabel 21 berikut ini.

Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X3).

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,906	8	Sangat

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,906 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 8 butir. Nilai Cronbach's Alpha tersebut telah melampaui batas minimal reliabilitas yang dipersyaratkan, yaitu 0,60, sehingga instrumen pengukuran variabel Budaya Organisasi dinyatakan sangat reliabel.

Tingginya nilai reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi memiliki konsistensi internal yang sangat kuat

dan mampu mengukur konstruk budaya organisasi secara stabil dan konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan telah merepresentasikan nilai-nilai, norma, serta pola perilaku yang berlaku dalam organisasi secara menyeluruh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Budaya Organisasi layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya, seperti uji asumsi klasik dan analisis regresi, untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya.

Untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan setiap item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X3), dilakukan uji reliabilitas per item. Hasil uji reliabilitas per item variabel Budaya Organisasi (X3) disajikan pada tabel 22 dibawah ini.

Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas Per Item Variabel Budaya Organisasi (X3).

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	X301	0.802	0.885	Reliabel
2	X302	0.761	0.888	Reliabel
3	X303	0.773	0.887	Reliabel
4	X304	0.404	0.915	Reliabel
5	X305	0.765	0.889	Reliabel
6	X306	0.672	0.897	Reliabel
7	X307	0.727	0.892	Reliabel

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
8	X308	0.690	0.895	Reliabel

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas per item pada variabel Budaya Organisasi (X3), diketahui bahwa seluruh item pernyataan (X301 sampai dengan X308) memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki keterkaitan yang memadai dengan skor total variabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan konsisten dan layak sebagai pengukur konstruk budaya organisasi.

Nilai Cronbach’s Alpha if Item Deleted pada masing-masing item berada pada rentang 0,885 hingga 0,915 dan seluruhnya tetap berada di atas batas minimal reliabilitas 0,60. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penghapusan salah satu item tidak meningkatkan reliabilitas instrumen secara signifikan. Dengan demikian, seluruh item pernyataan memberikan kontribusi positif terhadap konsistensi internal instrumen.

Item X301 menunjukkan nilai Corrected Item–Total Correlation tertinggi, yaitu sebesar 0,802, yang menandakan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan konstruk Budaya Organisasi. Sementara itu, item X304 memiliki nilai korelasi terendah sebesar 0,404, namun masih berada di atas ambang batas yang ditetapkan, sehingga tetap dinyatakan reliabel dan tidak perlu dieliminasi.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen

variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya.

4.3.2.4 Hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen pada variabel Kinerja Pegawai (Y), dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas variabel Fasilitas Kerja disajikan pada Tabel 23 berikut ini.

Tabel 23. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,891	6	Reliabel

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,891 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6 butir. Nilai Cronbach's Alpha tersebut telah melampaui batas minimal reliabilitas yang dipersyaratkan, yaitu 0,60, sehingga instrumen pengukuran variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

Nilai reliabilitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan

mampu mengukur konstruk kinerja pegawai secara stabil dan konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan telah merepresentasikan aspek-aspek kinerja pegawai, seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kinerja Pegawai layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya, seperti uji asumsi klasik dan analisis regresi, untuk menguji pengaruh fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan setiap item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), dilakukan uji reliabilitas per item. Hasil uji reliabilitas per item variabel Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada tabel 24 dibawah ini.

Tabel 24. Hasil Uji Reliabilitas Per Item Variabel Kinerja Pegawai (Y).

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	Y1	0,551	0.864	Reliabel
2	Y2	0,826	0.850	Reliabel
3	Y3	0,749	0.888	Reliabel
4	Y4	0,359	0.861	Reliabel
5	Y5	0,565	0.891	Reliabel
6	Y6	0,642	0.874	Reliabel

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas per item pada variabel Kinerja Pegawai (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan (Y1 sampai dengan Y6) memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan konsisten dan layak sebagai pengukur konstruk kinerja pegawai.

Nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted pada masing-masing item berada pada rentang 0,850 hingga 0,891, dan seluruhnya tetap berada di atas batas minimal reliabilitas 0,60. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penghapusan salah satu item tidak meningkatkan reliabilitas instrumen secara signifikan. Dengan demikian, seluruh item pernyataan memberikan kontribusi positif terhadap konsistensi internal instrumen.

Item Y2 memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation tertinggi, yaitu sebesar 0,826, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan konstruk Kinerja Pegawai. Sementara itu, item Y4 memiliki nilai korelasi terendah sebesar 0,359, namun masih berada di atas ambang batas yang ditetapkan, sehingga tetap dinyatakan reliabel dan tidak perlu dieliminasi.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya untuk menguji pengaruh fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

4.4. Analisis hasil uji asumsi klasik

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi

4.4.1 Uji Normalitas

4.4.1.1 Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov (K–S) dengan tingkat signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov terhadap data penelitian disajikan pada Tabel 25 berikut.

Tabel 25. Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov).

No	Keterangan	Nilai
1	N	64
2	Mean	0,000000
3	Std. Deviation	2,76394423

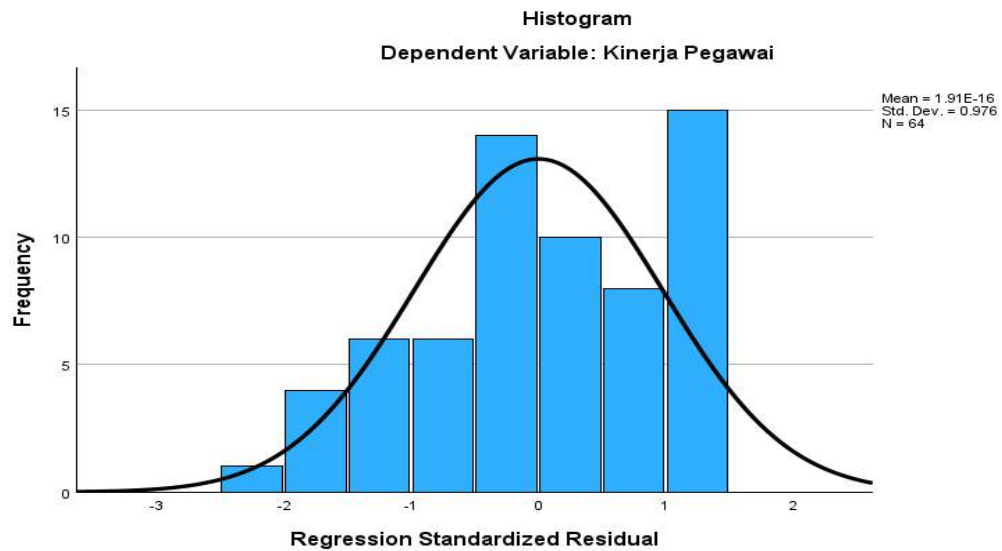
No	Keterangan	Nilai
4	Kolmogorov–Smirnov Z	0,106
5	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,074

Sumber: Output SPSS (diolah).

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,074 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut dan memenuhi salah satu syarat dalam uji asumsi klasik.

4.4.1.2 Uji normalitas (Histogram & Normal P–P Plot)

Pada penelitian ini, uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan histogram, yaitu dengan melihat pola sebaran data residual. Data dikatakan berdistribusi normal apabila grafik histogram membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan tidak menunjukkan penyimpangan yang ekstrem ke arah kanan maupun kiri. Hasil uji normalitas melalui histogram disajikan pada gambar berikut untuk memberikan gambaran visual mengenai distribusi data residual penelitian.



Gambar 2. Histogram Residual Terstandarisasi.

Gambaran statistik deskriptif dari nilai prediksi, residual, dan berbagai ukuran diagnostik regresi dapat dilihat pada tabel *Residual Statistics* yang terdapat pada tabel 26 dibawah ini.

Tabel 26. Residuals Statistics

Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.34	29.61	23.72	2.905	64
Std. Predicted Value	-2.886	2.029	.000	1.000	64
Standard Error of Predicted Value	.400	1.373	.680	.198	64
Adjusted Predicted Value	14.45	29.57	23.70	2.950	64
Residual	-5.712	4.124	.000	2.764	64
Std. Residual	-2.017	1.456	.000	.976	64
Stud. Residual	-2.070	1.509	.004	1.009	64
Deleted Residual	-6.018	4.555	.022	2.954	64
Stud. Deleted Residual	-2.130	1.525	.002	1.018	64
Mahal. Distance	.270	13.821	2.953	2.509	64
Cook's Distance	.000	.126	.017	.023	64
Centered Leverage Value	.004	.219	.047	.040	64

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS.

Berdasarkan histogram yang ditampilkan untuk residual terstandarisasi pada variabel dependen Kinerja Pegawai, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Bentuk distribusi Histogram membentuk pola mendekati lonceng (*bell-shaped*) dan mengikuti garis kurva normal yang ditampilkan. Tidak terlihat penyimpangan ekstrem.
2. Nilai statistik pendukung pada tabel 26 dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - 1) Mean ≈ 0 , sesuai dengan karakteristik residual yang berdistribusi normal.
 - 2) Standar deviasi ≈ 1 (0,976), juga sesuai dengan residual terstandarisasi.
 - 3) Jumlah sampel (N) = 64, cukup memadai untuk menilai pola distribusi.
3. Sebaran residual Sebagian besar residual berada di rentang sekitar -2 hingga +2, dan tidak tampak outlier ekstrem yang mengganggu normalitas.

Kesimpulan

Secara visual, asumsi normalitas residual terpenuhi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan dan tidak melanggar asumsi normalitas berdasarkan uji histogram.

Normal P–P Plot digunakan sebagai alat diagnostik untuk menguji asumsi normalitas residual dalam analisis regresi. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas kumulatif residual hasil pengamatan dengan nilai probabilitas kumulatif teoritis dari distribusi normal. Hasil Normal P–P Plot dapat dilihat pada Gambar 3, dibawah ini:



Gambar 3. Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual.

Berdasarkan Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual untuk variabel dependen *Kinerja Pegawai*, dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pola sebaran titik Titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, dari bagian awal hingga akhir.
2. Penyimpangan titik Terdapat sedikit penyimpangan kecil pada beberapa bagian, namun masih dalam batas wajar dan tidak membentuk pola lengkung ekstrem (S-shape) atau deviasi sistematis.
3. Makna statistic Jika titik-titik pada P–P Plot mengikuti garis diagonal, maka residual dapat dikatakan berdistribusi normal atau mendekati normal.

Kesimpulan

Berdasarkan Normal P–P Plot, asumsi normalitas residual terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan tidak melanggar asumsi normalitas dan hasil analisis regresi dapat dipercaya.

Kesimpulan ini konsisten dengan hasil histogram sebelumnya, sehingga semakin memperkuat bahwa data residual berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen, dilakukan pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dilihat pada tabel 27 dibawah ini.

Tabel 27. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Fasilitas Kerja (X1)	0,735	1,360	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,836	1,196	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Budaya Organisasi (X3)	0,641	1,560	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu Fasilitas Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10.

Variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,735 dan VIF sebesar 1,360, variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,836 dan VIF sebesar 1,196, sedangkan variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,641 dan VIF sebesar 1,560. Nilai-nilai tersebut

masih berada dalam batas yang dapat diterima.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Tolerance seluruh variabel independen yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi secara tinggi dan mampu menjelaskan variabel dependen secara independen.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut dalam menguji pengaruh fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

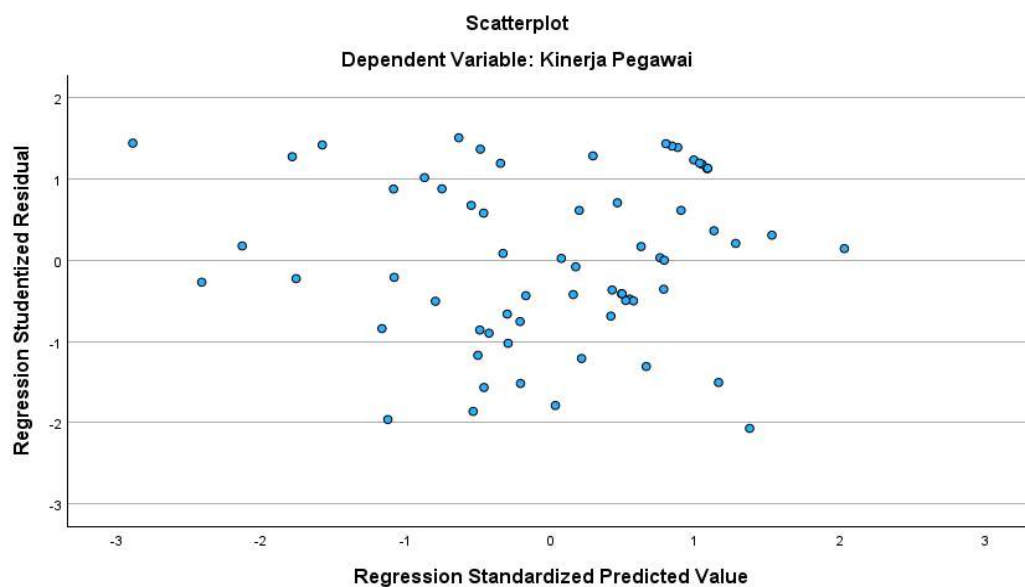
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua metode pengujian heteroskedastisitas, yaitu uji *Scatter Plot* dan uji *Glejser*, untuk memastikan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Uji *Scatter Plot* dilakukan dengan mengamati pola sebaran antara nilai residual dan nilai prediksi (ZPRED). Sementara itu, uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, di mana model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Penggunaan

kedua uji ini secara bersamaan bertujuan untuk memperoleh hasil pengujian yang lebih komprehensif dan meningkatkan keandalan model regresi dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

4.4.3.1 Uji Scatter Plot

Uji scatter plot digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dengan cara mengamati pola sebaran antara nilai residual dan nilai prediksi (ZPRED). Berdasarkan hasil uji scatter plot yang disajikan pada Gambar 4, analisis selanjutnya dilakukan dengan memperhatikan pola sebaran residual untuk menilai apakah terjadi ketidaksamaan varians pada berbagai tingkat nilai prediksi. Oleh karena itu, hasil pengujian heteroskedastisitas secara visual melalui scatter plot tersebut menjadi dasar dalam penjelasan dan interpretasi yang disajikan pada tabel hasil pengujian berikutnya.



Gambar 4. Scatter Plot

Berdasarkan scatterplot yang ditampilkan untuk variabel dependen Kinerja Pegawai, maka dapat dijelaskan sebagai berikut berikut:

1. Pola sebaran titik Titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol (0) pada sumbu Y.
2. Tidak membentuk pola tertentu Tidak terlihat pola sistematis seperti: bentuk kipas (melebar atau menyempit), gelombang, atau pola melengkung.
3. Varians residual Penyebaran residual relatif konstan pada seluruh rentang nilai prediksi, baik pada nilai rendah maupun tinggi.
4. Outlier Tidak tampak outlier ekstrem yang dominan (sebagian besar residual berada dalam rentang ± 2 hingga ± 3).

Berdasarkan point penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa:

1. Tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.
2. Hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dianggap linear. Dengan demikian, model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi.

4.4.3.2 Uji Glejser

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser disajikan pada Tabel 28 berikut. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu kondisi di mana varians residual tidak konstan pada seluruh pengamatan. Adapun dasar pengambilan

keputusan dalam uji Glejser adalah dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel independen terhadap tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 28. Uji Heteroskedastisitas (Glejser).

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Fasilitas Kerja (X1)	0,468	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,792	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Budaya Organisasi (X3)	0,678	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas (menggunakan uji Glejser), diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,468, variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,792, dan variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,678. Nilai-nilai tersebut masih berada di atas tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai residual absolut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji pengaruh fasilitas kerja, komitmen

organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

4.4.4 Uji Autokorelasi (Uji Durbin–Watson dan Uji Breusch–Godfrey / LM Test)

Hasil uji autokorelasi menggunakan statistik Durbin–Watson disajikan pada Tabel 29 dibawah ini. Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi di antara residual pada periode pengamatan yang berurutan dalam model regresi. Keberadaan autokorelasi dapat menyebabkan estimasi parameter regresi menjadi tidak efisien, sehingga pengujian ini diperlukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik.

Tabel 29. Uji Autokorelasi (Durbin–Watson).

No	Model	Nilai Durbin–Watson	Keterangan
1	Regresi Linear Berganda	2,470	daerah tanpa keputusan

Sumber: Output SPSS (diolah).

Kriteria Pengambilan Keputusan

1. $DW < dL \rightarrow$ terdapat autokorelasi positif
2. $DW > 4 - dL \rightarrow$ terdapat autokorelasi negatif
3. $dU < DW < 4 - dU \rightarrow$ tidak terdapat autokorelasi
4. $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL \rightarrow$ daerah tanpa keputusan
(*inconclusive*)

Nilai pada tabel DW ditentukan dengan menggunakan jumlah sampling (n) =

64 dan Variabel Independen (k) = 3 sehingga diperoleh nilai $dL = 1.4990$ dan $dU = 1.6946$. pada Tabel 29 nilai $DW = 2,470$, maka dapat diputuskan sebagai berikut:

1. Batas Keputusan:

$$4 - dU = 4 - 1,6946 = 2,3054$$

$$4 - dL = 4 - 1,4990 = 2,5010$$

$$4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$$

ini menunjukkan bahwa nilai DW (2,470) berada pada rentang $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, yaitu antara 2,3054 sampai 2,5010, sehingga berada pada daerah ragu-ragu. Dengan demikian, uji Durbin–Watson belum dapat memberikan kesimpulan yang pasti mengenai ada atau tidaknya autokorelasi.

Untuk memperkuat keputusan apakah terjadi autokorelasi atau tidak maka akan dilanjutkan dengan uji Breusch–Godfrey (LM Test) sebagai penguat kesimpulan autokorelasi.

Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Sig. > 0,05 H_0 diterima, tidak terjadi autokorelasi
2. Sig. \leq 0,05 H_0 ditolak, Terjadi autokorelasi

Hasil uji Breusch–Godfrey (LM Test) dapat dilihat pada tabel.30 dibawah ini:

Tabel 30. Hasil Uji Breusch–Godfrey (LM Test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.681	2.831		-.241	.811
	Fasilitas Kerja	.018	.059	.045	.302	.764
	Komitmen organisasi	.020	.115	.024	.171	.865
	budaya organisasi	-.008	.069	-.020	-.123	.902
	LAG	-.261	.131	-.258	-1.995	.051

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Output SPSS.

Hasil pengujian autokorelasi menggunakan uji Breusch–Godfrey (LM Test) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel residual lag (LAG) sebesar 0,051, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga H_0 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Dengan terpenuhinya asumsi autokorelasi, bersama dengan asumsi klasik lainnya, maka model regresi yang digunakan dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Oleh karena itu, analisis dapat dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis, yang meliputi pengujian pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial melalui uji t serta pengujian pengaruh variabel independen secara simultan melalui uji F, guna mengetahui sejauh mana variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen sesuai dengan tujuan penelitian.

4.5 Analisa Pengujian Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari Fasilitas Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya (Y).

Persamaan umum regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil regresi seperti pada tabel 31 dibawah ini:

Tabel 31. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

No	Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
1	(Konstanta)	1.810	2.750	0.658	0.513
2	Fasilitas Kerja (X_1)	0.118	0.059	1.999	0.050
3	Komitmen Organisasi (X_2)	0.0609	0.112	5.414	<.001
4	Budaya Organisasi (X_3)	0.120	0.070	1.729	0.089
5	$R = 0,812$	$R^2 = 0.525$	Adj. $R^2 = 0.501$	F hitung = 22.093	Sig. F = <.001 ^b

Sumber: Output SPSS (diolah).

Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,810 + 0,118 X_1 + 0,609 X_2 + 0,120X_3 + eY$$

$$= 1,810 + 0,118 X_1 + 0,609 X_2 + 0,120 X_3 + e$$

Artinya:

1. Konstanta ($a = 1,810$) menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dianggap konstan (tidak berubah), maka nilai dasar kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya sebesar 1,810.
2. Koefisien Fasilitas Kerja ($b_1 = 0,118$) berarti setiap peningkatan satu satuan fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya sebesar 0,118, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien Komitmen Organisasi ($b_2 = 0,609$) berarti setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya sebesar 0,609, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien Budaya Organisasi ($b_3 = 0,120$) berarti setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya sebesar 0,120, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian, seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja PNS.

4.5.2 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan oleh peneliti adalah uji t dan uji F, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Sementara itu, uji F digunakan untuk menguji

signifikansi pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui apakah model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian secara keseluruhan.

4.5.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Untuk uji t (*parsial*) dalam regresi linear berganda, derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus:

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Derajat kebebasan

Sampel (n) = 64

Variabel independen (k) = 3

Df = 64-3-1

= 60

Sehingga dengan melihat tabel t maka dapat ditentukan bahwa t tabel dengan derajat kebebasan (Df) = 60 , $\alpha = 0,05$ dan uji dua sisi mempunyai nilai t tabel = 2,000.

Kriteria Pengujian dan Keputusan:

- a. Jika Sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh signifikan).

- b. Jika $\text{Sig.} \geq 0,05$ dan $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

Tabel 32. Hasil Uji t.

No	Variabel	Standardized Coefficients Beta	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Fasilitas Kerja (X_1)	0.207	1.999	2,00	.050	Tidak Signifikan
2	Komitmen Organisasi (X_2)	0.527	5.414	2,00	<.001	Berpengaruh signifikan
3	Budaya Organisasi (X_3)	0.192	1.729	2,00	.089	Tidak Signifikan

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan tabel 32 diatas maka pengujian hipotesis secara parsial dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_1).

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung ($1.999 < t \text{ tabel } (2,00)$) dan nilai signifikansi = $0,05$, ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, Fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian Hipotesis 2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_2).

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung ($5.414 < t \text{ tabel } (2,00)$) dan nilai signifikansi $<.001$, sehingga dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3. Pengujian Hipotesis 3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H3).

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (1.729) < t tabel ($2,00$) dan nilai signifikansi (0.089) > dari $0,05$ maka dapat diputuskan bahwa hipotesis H3 ditolak. Dengan demikian, Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menentukan nilai F tabel maka rumus untuk mencari derajat kebebasan (Df) adalah sebagai berikut:

1. Derajat Kebebasan Pembilang

$$Df1 = k$$

2. Derajat kebebasan penyebut

$$Df2 = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

α = taraf signifikansi ($0,05$)

Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah 64 dan jumlah variabel independen adalah 3 (X1, X2, dan X3) maka F tabelnya adalah 2,76.

Kriteria pengujian dan Keputusan:

1. Jika Sig. F < 0,05, dan jika F Hitung > F Tabel maka H_0 ditolak dan model regresi signifikan.
2. Jika Sig. F \geq 0,05, dan F Hitung \leq F Tabel maka H_0 diterima dan model regresi tidak signifikan.

Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel 33 dibawah ini.

Tabel 33. Hasil Uji F (Simultan).

No	F hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
1	22.093	2,76	<.001 ^b	Berpengaruh signifikan

Sumber: Output SPSS (diolah).

Dari tabel 33 diatas dapat dilihat bahwa Sig. F (0,000) < 0,05, dan jika F Hitung (22,093) > F Tabel (2,76) maka dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan model regresi signifikan.

4.6 Analisis deskriptif-inferensial pendukung (analisis kontribusi)

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif-inferensial pendukung, yang meliputi uji *Koefisien Determinasi* (R^2), Sumbangan Efektif (SE), dan Sumbangan Relatif (SR).

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen, hasil analisis dapat dilihat pada tabel 34 dibawah ini.

Tabel 34. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

No	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	0.724 ^a	0.525	0.501	Kuat

Sumber: Output SPSS (diolah).

Nilai R^2 sebesar 0,525 berarti bahwa 52,5% variasi Kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya dapat dijelaskan oleh variabel Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 47,5 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa 50,1% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi yang dimasukkan dalam model regresi.

Sementara itu, 49,9% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, atau variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai Adjusted R^2 digunakan karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen.

4.6.2 Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR).

Hasil perhitungan sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) dari masing-masing variabel independen terhadap Kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya dapat dilihat pada tabel 35 dibawah ini.

Tabel 35. Hasil Perhitungan SE dan SR terhadap Variabel Y.

No	Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	R Square	SE	SR
1	X1	0.207	0.413	52.5	8.6	16.3
2	X2	0.527	0.647		34.1	64.9
3	X3	0.192	0.512		9.8	18.8
	Total				52.5	100

Sumber: Output SPSS (diolah).

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif (SE) pada Tabel 35, variabel Komitmen Organisasi (X_2) memiliki kontribusi efektif terbesar terhadap Kinerja ASN, yaitu sebesar 34,1%, dibandingkan dengan Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 8,6% dan Budaya Organisasi (X_3) sebesar 9,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berperan paling signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya, sementara Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi tetap memberikan kontribusi nyata meskipun dengan proporsi yang lebih kecil. Total sumbangan efektif ketiga variabel tersebut sebesar 52,5%, yang sejalan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi Kinerja PNS

DLHKP Provinsi Papua Barat Daya.

Selanjutnya, hasil sumbangan relatif (SR) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) juga merupakan variabel yang paling dominan dengan kontribusi relatif sebesar 64,9%, diikuti oleh Budaya Organisasi (X_3) sebesar 18,8%, dan Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 16,3%. Temuan ini menegaskan bahwa dibandingkan variabel independen lainnya, Komitmen Organisasi memberikan proporsi pengaruh terbesar terhadap Kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja sebaiknya lebih diprioritaskan pada penguatan komitmen organisasi, tanpa mengesampingkan perbaikan fasilitas kerja dan pengembangan budaya organisasi sebagai faktor pendukung yang saling melengkapi.

4.7 Pembahasan

Pada pembahasan ini, penulis akan menguraikan hasil uji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian, yang mencakup hasil pengujian secara parsial dan hasil pengujian secara simultan. Pembahasan uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, sedangkan pembahasan uji simultan bertujuan untuk menilai pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

4.7.1 Pengaruh Parsial

Pembahasan uji t (*parsial*) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara individu, sehingga dapat diketahui apakah masing-

masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini menjadi dasar dalam menerima atau menolak hipotesis parsial yang telah dirumuskan dalam penelitian.

4.7.1.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja PNS

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (1,999) < nilai t tabel (2,00), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara statistik hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, meskipun arah pengaruh yang ditunjukkan bersifat positif.

Pengaruh positif yang tidak signifikan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi fasilitas kerja yang relatif belum memadai sehingga bukan menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja hal ini sesuai dengan pernyataan Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959) dalam teori Dua Faktor (Motivasi-Higienis) Menjelaskan bahwa fasilitas kerja termasuk dalam faktor higienis yang memengaruhi kepuasan kerja. Jika fasilitas kerja tidak memadai, karyawan akan merasa tidak puas dan kinerjanya menurun. Selain itu, pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penyediaan fasilitas kerja saja belum tentu mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal apabila tidak diiringi dengan pengelolaan faktor internal organisasi lainnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek non-fisik seperti peningkatan komitmen, pembinaan sumber daya manusia, serta penguatan budaya kerja yang produktif. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aurelia, D., & Octavera, S. (2025) mengungkapkan bahwa Variabel fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur. Hal ini dilihat dari hasil uji t dimana variabel fasilitas kerja memiliki t-hitung $-0,749 > t$ -tabel $2,096$ dan nilai signifikansi sebesar $0,457 > 0,05$. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun fasilitas kerja penting bagi kenyamanan karyawan, namun tidak memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur. Hasil Penelitian yang sama diperoleh oleh Rifana, M., Afuan, M., & Dika, R. P. (2025) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu $0,189$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value $0,110$ besar dari alpha 5% yaitu $0,110 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar $1,603$ untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel $1,96$. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro

Sungai Teramang Estate (STGE). Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak.

4.7.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (5.414) < t tabel (2,00) dan nilai signifikansi <.001, sehingga dapat diputuskan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya.

Temuan ini menunjukkan bahwa PNS yang memiliki tingkat keterikatan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasi mendorong PNS untuk bekerja tidak hanya berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga dilandasi oleh kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya mencerminkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen kuat akan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. PNS dengan tingkat komitmen yang tinggi umumnya memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menjaga reputasi instansi, serta berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja ASN di lingkungan DLHKP. PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam bekerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja dalam mencapai

tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Meyer dan Allen (1991) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi, yang terdiri atas komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Richard M. Steers (1977) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan dukungan dari organisasi, yang kemudian berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, temuan ini juga mendukung hasil penelitian Setiawan, W. J., & Putra, I. (2024) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Semakin kuat komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi kinerja mereka. Selanjutnya Andayani, D., & Wahyuni, D. U. (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi di PT. Pengaruh Komitmen Organisasidi PT SXZ Surabaya sudah sesuai yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, hal tersebut terbukti di PT. SXZ Surabaya tingkat *turnover* (keluar masuk) karyawan sangat rendah dan banyak karyawan yang bekerja dengan masa kerja diatas 15 tahun. Karyawan merasa nyaman saat bekerja, karena semua karyawan pada saat bekerja diwajibkan menjalankan dan mentaati aturan SHE (*Safety Healty and Enviroment*).

4.7.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (1.729) < t tabel ($2,00$) dan nilai signifikansi (0.089) > dari $0,05$ maka dapat diputuskan bahwa hipotesis H3 ditolak. Dengan demikian, Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh positif yang tidak signifikan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik, hal ini sesuai dengan dengan Sagita el, dalam (Latif, L., & Sunarto, A., 2024) bahwa salah satu strategi untuk mendorong karyawan agar melakukan yang terbaik dari kemampuannya adalah budaya organisasi. Jika budaya organisasi mendukung kesejahteraan karyawan dan membantu mereka mengembangkan keterampilannya, maka secara alamiah akan tercipta kondisi yang selaras dengan perilaku karyawan di tempat kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kemungkinan bahwa budaya organisasi telah terbentuk secara relatif homogen dan dianggap sebagai kondisi yang sudah melekat, sehingga tidak lagi dirasakan sebagai faktor pembeda dalam kinerja pegawai. Selain itu, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimungkinkan bersifat tidak langsung, melainkan melalui variabel lain seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, atau kepuasan kerja, yang dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh lebih

dominan terhadap kinerja ASN.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pedungan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa meningkat seperti apapun budaya organisasi tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Desi, J. (2019) mengungkapkan bahwa Berdasarkan Output hasil pengelolaan data yang diperoleh nilai Sig 0,259 dengan taraf signifikansi sebesar $0,259 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikansi terhadap Kinerja Pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

4.7.2 Pengaruh Simultan

Dari Uji F diketahui bahwa bahwa Sig. F (0,000) $< 0,05$, dan F Hitung (22,093) $> F$ Tabel (2,76) ini menunjukkan bahwa Secara simultan, fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan antara dukungan sarana kerja, keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi, serta nilai-nilai dan norma kerja yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya

mebutuhkan pendekatan yang bersifat komprehensif dan terintegrasi.

Pengaruh simultan ketiga variabel tersebut mengindikasikan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan lebih efektif apabila diiringi dengan penguatan komitmen organisasi dan penerapan budaya organisasi yang mendukung. Fasilitas kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang kondusif, sementara komitmen organisasi mendorong PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya untuk memberikan kontribusi optimal, dan budaya organisasi berperan sebagai pedoman perilaku kerja. Sinergi antara ketiga faktor ini akan menghasilkan PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya yang bekerja secara profesional, produktif, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Indrianna Meutia, K. (2017) yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh angka F hitung sebesar 152,683 lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya variabel Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, penelitian Roni, K. A., & Afriani, R. (2022) juga membuktikan bahwa Secara simultan ditunjukkan bahwa nilai Fhitung 77,549 lebih besar dari Ftabel 3,20. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel independent yaitu fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS DLHKP. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fasilitas kerja tidak menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi dan kemampuan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan penghargaan.
2. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan, loyalitas, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen yang kuat mendorong PNS DLHKP untuk bekerja dengan disiplin, tanggung jawab, dan kesungguhan, tidak hanya sebatas memenuhi kewajiban formal, tetapi juga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS DLHKP. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki arah pengaruh yang mendukung kinerja, pengaruh

tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja PNS DLHKP secara langsung.

4. Secara simultan, fasilitas kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS DLHKP. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja PNS DLHKP memerlukan pengelolaan ketiga faktor tersebut secara terpadu dan berkelanjutan, sehingga mampu menciptakan PNS yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik.
5. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa 50,1% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi yang dimasukkan dalam model regresi dan 49,9% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, atau variabel lain yang tidak diteliti.
6. Sumbangan efektif (SE) terhadap variabel dependen (Y) diperoleh dari variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 34,1%, Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 8,6% dan Budaya Organisasi (X_3) sebesar 9,8%.
7. Sumbangan relatif (SR) dari Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 64,9%, diikuti oleh Budaya Organisasi (X_3) sebesar 18,8%, dan Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 16,3%. Temuan ini menegaskan bahwa dibandingkan variabel independen lainnya, Komitmen Organisasi memberikan proporsi pengaruh terbesar terhadap Kinerja PNS. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja PNS sebaiknya lebih diprioritaskan pada penguatan komitmen organisasi, tanpa

mengesampingkan perbaikan fasilitas kerja dan pengembangan budaya organisasi sebagai faktor pendukung yang saling melengkapi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi (DLHKP):
 - a. Perlu memperhatikan ketersediaan ruang kerja serta melakukan pengadaan Peralatan Kerja Lapangan agar tetap layak dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas PNS di DLHKP.
 - b. Meningkatkan kegiatan pembinaan, pelatihan, dan motivasi bagi PNS untuk memperkuat Komitmen berkelanjutan untuk tetap di organisasi serta memberikan Harapan sesuai dengan visi organisasi.
 - c. Mendorong terbentuknya budaya organisasi yang positif dengan Sistem penghargaan yang adil terhadap kinerja dan meningkatkan Kedisiplinan dalam Rutinitas Apel.
2. Bagi PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya:
 - a. PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan semangat kerja serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.
 - b. PNS DLHKP Provinsi Papua Barat Daya perlu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan yang semakin dinamis, serta senantiasa menumbuhkan loyalitas terhadap instansi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:
 - a. Diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
 - b. Disarankan untuk memperluas objek penelitian ke instansi atau lembaga lain sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan sesuai prosedur ilmiah, namun memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan (DLHKP) Provinsi Papua Barat Daya, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh Instansi Pemerintahan Provinsi Papua Barat Daya.
2. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert, sehingga belum mampu menggali informasi yang lebih mendalam mengenai pandangan atau pengalaman responden.
3. Data yang diperoleh merupakan data persepsi responden (*self-report*), yang memungkinkan adanya subjektivitas atau bias sosial dalam menjawab pertanyaan.
4. Kemungkinan jawaban responden yang tidak sesuai kenyataan karena adanya kekuatiran akan resiko memberi jawaban secara objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. STL, Palembang. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(3), 761–773.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i3.773>.
- Andayani, D., & Wahyuni, D. U. (2020). *Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. SXZ Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(1).
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan*. *Jurnal EMAS*, 3(6), 94–102.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis pengaruh kompetensi dan promosi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50–60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/2293>.
- Aurelia, D., & Octavera, S. (2025). *Pengaruh fasilitas kerja, keterlibatan karyawan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur*. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3), 533–542. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Desi, J. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat*. *JIMMU (Jurnal Ilmu Manajemen dan Manajemen)*, 4(2).

- Dewanti, R. L., Tarigan, B., Rokhmat, R., & Wijayanti, L. E. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB)*, 2(1), 325–336.
- Evasari, A. D., & Prasetyo, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 2(1), 15–20.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
- Fitri, A., Rahim, R., Nurhayati, N., Azis, A., Pagiling, S. L., Natsir, I., Munfarikhatin, A., Simanjuntak, D. N., & Anugrah, N. E. (2023). *Dasar-dasar statistika untuk penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hidayah, N., & Utari, W. (2020). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan situasional, dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 664–678.
- Husnan, S. (2002). *Manajemen keuangan: Teori dan penerapan (Keputusan jangka panjang)*. BPFE-Yogyakarta.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis data kuantitatif: Uji instrumen, uji asumsi klasik, korelasi dan regresi linier berganda*. Klaten: Lakeisha.

- Indrianna Meutia, K. (2017). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum BULOG* (Tesis Magister Manajemen). Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972). General systems theory: Applications for organization and management. *Academy of Management Journal*, 15(4), 447–465. .
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(4), 1388-1400.
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10–19.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bkdpsda di kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–20. <https://doi.org/>.

- Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran budaya organisasi dan equal employment opportunity dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6, 639–651.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849–859.
- Menda, J. F., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh manajemen perubahan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187.
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik*. Zifatama Jawa.
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, A., & Marlina, R. (2019). Pengaruh lingkungan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 85–94.
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & analisis data*. Startup.
- Puspita, W., & Darwin, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Putra, R. A., & Wahyuni, S. (2021). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 201–210.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Jakarta: Sekretariat Negara.

- Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Rifana, M., Afuan, M., & Dika, R. P. (2025). *Pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)*. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 42–52. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education, Inc.
- Roni, K. A., & Afriani, R. (2022). *Fasilitas kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya*. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(1), 13–23. <https://doi.org/10.36355/jms.v2i1.738>
- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). *Peran insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KB Bank Tbk*. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 44–52.
- Rosita, S., Fithriani Aira, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andalas Press.
- Sari, D. P., Handayani, T., & Widodo, S. (2020). *Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil*. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45–54.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Setiawan, W. J., & Putra, I. (2024). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi*. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(2), 226–244. <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i2.1693>
- Siddik, S. (2015). *Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun* (Skripsi, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka). Universitas Terbuka.

- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62-68.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Wati, E., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 1–18.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



Nomor : 30/DP.UPMS/S.PD/XI/2025
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Sorong, 04 Jumadil Akhir 1447 H
 25 November 2025 M

Kepada Yth.
 Kepala Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya

Di
 - Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bersama ini kami Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong, memohonkan izin bagi mahasiswa kami:

Nama : Yosep Kanan
 NIM : 146110124079
 Program Studi : Ilmu Manajemen Program Magister
 Program : Pascasarjana
 Alamat : Jln Melati Lorong III Harapan Indah
 No.HP/Telp. : 082398766308

Untuk melakukan penelitian dalam rangka tugas akhir tesis pada:

Waktu : 26 November 2025 – 26 Desember 2025
 Lokasi : Kantor Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya.
 Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya.
 Pembimbing : 1. Dr. Andi Irwan, M.M.
 2. Dr. Wa Ode Likewati, M.M.

Atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Direktur,

Dr. Wa Ode Likewati
 Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
 NIDK. 8952120021

Tembusan:
 1. Kaprodi Ilmu Manajemen Program Magister
 2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT DAYA DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEHUTANAN DAN PERTANAHAN

Jl. Pendidikan, Kota Sorong - Provinsi Papua Barat Daya

SURAT KETERANGAN Nomor: 800/1008/DLHKP-PBD2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Julian Kelly Kambu, ST., M.Si
Jabatan : Kepala Dinas
Instansi : Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Yosep Kanan
NIM : 146110124079
Program Studi : Ilmu Manajemen – Program Magister
Perguruan Tinggi : Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong.

telah melaksanakan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya pada:

- a. Waktu Penelitian : 26 November 2025 – 18 Desember 2025
- b. Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya.

Selama melaksanakan penelitian, yang bersangkutan telah mengikuti ketentuan dan tata tertib yang berlaku di DLHKP. Surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sorong, 15 Desember 2025



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik, Badan Siber dan Sandi Negara.

Lampiran 3. Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian:

Berikan jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda ✓ pada salah satu pilihan jawaban (1–5) yang paling sesuai.

Identitas Responden

1. Usia :Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2
4. Lama Bekerja : kurang dari 1 tahun
 1-5 tahun
 6-10 tahun
 lebih dari 10 tahun

Keterangan : STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

I. Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Ruang kerja saya nyaman dan tertata dengan baik					
2	Meja dan kursi kerja yang saya gunakan sudah ergonomis (Nyaman digunakan dalam jangka waktu lama, Mengurangi risiko kelelahan, pegal, atau cedera, Mendukung postur tubuh yang benar saat bekerja, Meningkatkan produktivitas).					
3	Perangkat teknologi (komputer, printer, internet) tersedia dengan baik.					
4	Alat kerja lapangan tersedia sesuai kebutuhan.					
5	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan standar kebutuhan pekerjaan saya.					
6	Fasilitas yang ada mendukung produktivitas kerja saya.					
7	Fasilitas kerja dalam kondisi baik dan berfungsi optimal.					
8	Fasilitas kerja rutin diperiksa dan dirawat.					

II. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik.					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari DLHKP.					
3	Saya merasa termotivasi untuk bekerja di DLHKP.					
4	Harapan pribadi saya sejalan dengan visi organisasi.					
5	Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah ke instansi lain.					
6	Saya merasa puas bekerja di DLHKP.					

Keterangan :

STS	= Sangat Tidak Setuju
TS	= Tidak Setuju
N	= Netral
S	= Setuju
SS	= Sangat Setuju

III. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kolaborasi antarpegawai difasilitasi dengan baik.					
2	Nilai kebersamaan dan tanggung jawab diterapkan dalam pekerjaan.					
3	ASN bersikap terbuka terhadap perubahan kebijakan.					
4	Pegawai mendukung inisiatif perubahan organisasi.					
5	ASN rutin mengikuti apel pagi.					
6	Kehadiran pegawai dicatat secara disiplin melalui fingerprint.					
7	ASN merasa dihargai atas kinerja yang baik.					
8	Terdapat sistem penghargaan yang jelas dan adil di DLHKP.					

IV. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target.					
2	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan					
3	Saya menggunakan fasilitas dan sumber daya kantor secara efisien					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada atasan.					
6	Saya memahami dan melaksanakan tupoksi dengan baik.					

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini.
Jika ada saran atau masukan, silakan tulis di bawah ini:

Lampiran 4. Data Mentah Penelitian (Raw Data)

3. Variabel Fasilitas Kerja (X1)

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	4	3	3	3	3	3	25
5	1	1	2	3	3	3	3	2	18
6	3	3	4	3	3	4	3	3	26
7	3	2	4	2	4	2	4	2	23
8	4	4	2	2	2	2	2	2	20
9	3	3	4	3	3	3	3	3	25
10	2	4	4	2	4	2	4	4	26
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	1	1	2	2	2	2	1	1	12
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	2	1	4	2	2	2	2	2	17
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	1	1	2	1	2	2	2	2	13
17	3	3	3	2	3	3	4	4	25
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	2	2	2	2	2	3	4	4	21
20	5	5	4	2	3	3	3	3	28
21	3	4	4	4	3	3	4	4	29
22	5	5	5	4	4	5	5	5	38
23	2	2	5	4	4	4	4	4	29
24	1	1	3	3	3	3	4	3	21
25	2	2	3	3	4	3	3	3	23
26	3	3	5	3	3	3	4	3	27
27	2	2	3	2	2	2	2	2	17
28	4	4	4	3	3	3	4	3	28
29	3	2	4	2	1	2	4	4	22
30	3	4	3	1	1	3	3	4	22
31	3	2	3	3	3	3	4	4	25
32	1	1	4	3	2	2	3	3	19
33	2	2	3	3	3	4	4	4	25
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	5	3	4	4	4	3	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	3	2	4	2	3	3	3	2	22
38	5	5	4	3	4	4	4	3	32
39	3	4	3	1	1	3	3	4	22

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	2	2	2	2	2	2	4	4	20
43	1	1	1	1	1	1	1	1	8
44	5	5	5	4	4	4	4	4	35
45	4	5	5	4	4	4	4	4	34
46	2	2	2	2	2	2	2	2	16
47	4	4	4	4	4	4	4	3	31
48	1	1	1	1	1	1	3	3	12
49	3	4	5	3	4	4	4	5	32
50	2	1	5	2	2	2	5	5	24
51	5	5	5	5	4	4	5	4	37
52	3	3	4	4	2	3	3	4	26
53	3	4	4	4	3	3	4	2	27
54	2	2	3	2	4	4	3	4	24
55	3	5	5	4	5	5	5	4	36
56	4	5	5	4	5	5	5	4	37
57	2	4	3	2	3	3	3	3	23
58	2	3	2	2	3	2	3	3	20
59	2	5	5	2	2	4	4	4	28
60	2	2	2	2	2	3	2	4	19
61	1	1	2	3	2	2	3	3	17
62	5	4	3	5	5	4	4	3	33
63	5	4	4	5	5	3	4	4	34
64	3	2	2	3	3	3	3	4	23

4. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	X21	X22	X23	X24	X25	X26	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	18
2	4	5	5	4	5	4	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	3	4	4	24
5	4	4	4	5	3	5	25
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	3	3	22
8	4	4	4	4	3	4	23
9	4	4	4	4	3	4	23
10	4	4	4	4	2	4	22
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	4	5	2	2	19
13	4	4	4	3	3	4	22
14	4	4	4	4	3	4	23
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	5	3	3	2	21
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	5	4	5	5	4	27
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	3	4	23
22	5	5	4	5	4	5	28
23	5	5	5	4	5	5	29
24	5	5	5	5	3	5	28
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	3	3	3	4	3	21
27	3	5	4	3	5	5	25
28	3	4	4	3	4	4	22
29	5	5	5	5	4	4	28
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	5	5	5	5	5	29
32	4	3	4	4	4	3	22
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	4	4	4	5	27
35	4	5	4	4	3	5	25
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	3	4	4	23
38	4	5	4	4	3	5	25
39	5	5	5	5	5	4	29

No	X21	X22	X23	X24	X25	X26	TOTAL
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	2	4	26
42	3	4	4	4	3	4	22
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	4	29
45	5	5	5	4	3	4	26
46	5	4	4	2	4	3	22
47	5	5	5	4	3	4	26
48	5	5	5	2	5	5	27
49	5	5	5	4	4	4	27
50	4	2	2	4	1	1	14
51	5	5	4	5	3	5	27
52	5	5	4	4	4	5	27
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	5	5	4	4	5	27
56	4	5	5	4	4	5	27
57	3	3	3	3	3	3	18
58	3	5	4	3	4	5	24
59	5	5	5	3	5	5	28
60	4	5	5	4	4	5	27
61	5	5	5	5	4	3	27
62	3	4	4	4	3	4	22
63	4	5	5	5	3	3	25
64	3	4	4	4	4	4	23

5. Variabel Budaya organisasi (X3)

No	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	TOTAL
1	3	3	3	3	3	4	3	3	25
2	3	5	5	5	5	5	5	4	37
3	3	3	3	3	3	4	3	3	25
4	3	3	3	3	4	3	3	3	25
5	4	5	4	4	3	3	4	3	30
6	4	5	4	4	3	4	4	3	31
7	2	3	4	4	1	2	3	3	22
8	2	2	2	3	4	2	3	2	20
9	4	4	4	4	4	4	3	3	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	1	1	1	5	2	2	2	2	16
13	3	3	3	4	3	4	4	4	28
14	3	4	3	4	4	4	3	3	28
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	2	2	4	4	2	2	2	2	20
17	4	4	3	4	4	5	5	4	33
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	5	5	4	5	5	5	3	36
20	5	5	5	5	5	3	5	3	36
21	4	4	4	4	3	4	4	3	30
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	5	4	5	5	4	2	33
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	3	3	2	2	1	2	3	2	18
26	4	5	4	4	4	5	5	3	34
27	3	1	4	4	4	4	5	1	26
28	4	4	4	4	4	4	5	4	33
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	4	4	5	5	4	34
31	3	4	3	3	2	3	3	3	24
32	2	3	3	4	3	3	3	3	24
33	3	3	4	4	2	4	4	2	26
34	4	5	4	2	5	5	4	4	33
35	4	5	5	5	5	5	5	3	37
36	4	5	4	4	4	5	4	4	34
37	4	4	3	4	2	2	3	4	26
38	5	5	5	5	5	4	4	3	36
39	4	4	4	3	4	5	5	4	33
40	4	4	4	5	4	4	4	4	33

No	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	TOTAL
41	4	5	4	3	4	4	5	4	33
42	4	3	3	4	2	3	3	2	24
43	5	5	5	4	4	4	4	4	35
44	4	4	3	3	3	4	4	4	29
45	4	3	5	5	4	5	5	5	36
46	2	2	4	4	1	2	1	1	17
47	3	4	4	4	5	4	4	4	32
48	2	3	1	3	1	5	5	2	22
49	4	4	3	3	4	5	4	3	30
50	1	1	1	4	2	5	2	2	18
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	3	5	4	3	4	4	4	3	30
53	4	4	4	4	4	3	4	3	30
54	3	3	4	4	4	4	4	4	30
55	4	5	5	5	3	4	4	4	34
56	4	5	5	5	3	4	4	4	34
57	2	2	2	3	2	2	2	2	17
58	5	4	5	4	5	5	4	4	36
59	2	2	2	4	2	2	4	2	20
60	3	4	4	3	4	5	5	4	32
61	3	3	2	3	1	1	3	1	17
62	4	3	4	4	3	4	4	4	30
63	3	3	2	3	1	3	4	4	23
64	4	4	4	4	3	4	4	4	31

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	18
2	4	4	3	5	5	5	26
3	5	5	3	3	5	5	26
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	3	3	4	5	23
6	4	4	3	3	4	4	22
7	4	4	4	4	3	4	23
8	4	4	3	3	2	4	20
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	2	2	4	2	16
13	4	4	3	3	3	3	20
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	3	3	3	4	21
16	4	4	2	2	5	5	22
17	5	5	4	4	5	5	28
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	4	4	4	5	5	27
20	4	4	3	3	3	5	22
21	3	3	3	4	4	4	21
22	5	5	5	5	4	5	29
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	5	3	4	4	4	24
26	4	4	5	4	4	5	26
27	3	3	2	3	3	3	17
28	3	3	4	4	3	3	20
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	3	2	2	4	4	18
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	5	4	4	5	4	26
35	4	4	4	4	3	5	24
36	4	5	4	4	4	5	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	3	5	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	3	4	23

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
41	5	5	4	4	5	5	28
42	2	2	2	2	3	4	15
43	5	4	3	4	4	4	24
44	4	4	4	4	3	4	23
45	5	4	4	4	4	4	25
46	4	4	1	4	5	5	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	5	3	3	5	5	26
49	4	4	4	4	2	4	22
50	4	3	3	3	3	3	19
51	5	5	5	5	3	5	28
52	4	4	4	4	3	4	23
53	5	5	5	5	5	5	30
54	3	3	4	3	3	4	20
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	3	3	3	3	3	3	18
58	4	3	3	3	3	3	19
59	5	5	4	4	5	5	28
60	4	4	4	3	3	3	21
61	2	4	4	3	3	4	20
62	3	4	5	5	4	5	26
63	4	3	2	3	3	4	19
64	3	3	3	3	3	4	19

Lampiran 5. Analisa Deskripsi Responden

Statistics					
		usia	jenis kelamin	pendidikan	lama kerja
N	Valid	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-35	2	3.1	3.1	3.1
	36-40	9	14.1	14.1	17.2
	41-45	19	29.7	29.7	46.9
	46-50	16	25.0	25.0	71.9
	51-55	12	18.8	18.8	90.6
	56-60	6	9.4	9.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	35	54.7	54.7	54.7
	Perempuan	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	1.6	1.6	1.6
	D3	4	6.3	6.3	7.8
	S1	49	76.6	76.6	84.4
	S2	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

lama kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 - 10 Tahun	5	7.8	7.8	7.8
	11 - 15 Tahun	11	17.2	17.2	25.0
	16 - 20 Tahun	28	43.8	43.8	68.8
	20 25 Tahun	13	20.3	20.3	89.1
	> 25 Thn	7	10.9	10.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 6. Hasil Analisa Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	64	1	5	2.97	1.234
X12	64	1	5	3.09	1.365
X13	64	1	5	3.53	1.112
X14	64	1	5	2.92	1.074
X15	64	1	5	3.08	1.088
X16	64	1	5	3.14	.957
X17	64	1	5	3.48	.926
X18	64	1	5	3.34	.930
X21	64	3	5	4.28	.701
X22	64	2	5	4.47	.712
X23	64	2	5	4.36	.651
X24	64	2	5	4.11	.799
X25	64	1	5	3.84	.946
X26	64	1	5	4.17	.883
X31	64	1	5	3.52	.976
X32	64	1	5	3.75	1.113
X33	64	1	5	3.70	1.079
X34	64	2	5	3.89	.758
X35	64	1	5	3.44	1.233
X36	64	1	5	3.84	1.072
X37	64	1	5	3.89	.945
X38	64	1	5	3.28	1.000
Y1	64	2	5	4.06	.774
Y2	64	2	5	4.06	.753
Y3	64	1	5	3.69	.957
Y4	64	2	5	3.78	.845
Y5	64	2	5	3.88	.882
Y6	64	2	5	4.25	.756
Valid N (listwise)	64				

Lampiran 7. Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

		Correlations								
		X101	X102	X103	X104	X105	X106	X107	X108	TOTAL
X101	Pearson Correlation	1	.831**	.591**	.633**	.628**	.649**	.541**	.383**	.834**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X102	Pearson Correlation	.831**	1	.625**	.525**	.583**	.706**	.554**	.437**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X103	Pearson Correlation	.591**	.625**	1	.580**	.582**	.659**	.702**	.496**	.809**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X104	Pearson Correlation	.633**	.525**	.580**	1	.780**	.706**	.614**	.393**	.807**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X105	Pearson Correlation	.628**	.583**	.582**	.780**	1	.751**	.624**	.350**	.820**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.005	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X106	Pearson Correlation	.649**	.706**	.659**	.706**	.751**	1	.656**	.569**	.877**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X107	Pearson Correlation	.541**	.554**	.702**	.614**	.624**	.656**	1	.726**	.821**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X108	Pearson Correlation	.383**	.437**	.496**	.393**	.350**	.569**	.726**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.001	.005	<.001	<.001		<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.834**	.836**	.809**	.807**	.820**	.877**	.821**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X101	22.59	36.499	.767	.909
X102	22.47	35.269	.760	.911
X103	22.03	38.031	.743	.910
X104	22.64	38.424	.742	.910
X105	22.48	38.095	.758	.909
X106	22.42	38.565	.839	.904
X107	22.08	39.629	.770	.909
X108	22.22	41.824	.563	.923

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

		Correlations						
		X201	X202	X203	X204	X205	X206	TOTAL
X201	Pearson Correlation	1	.527**	.540**	.369**	.378**	.331**	.684**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.003	.002	.008	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
X202	Pearson Correlation	.527**	1	.795**	.355**	.558**	.754**	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.004	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
X203	Pearson Correlation	.540**	.795**	1	.411**	.530**	.498**	.825**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
X204	Pearson Correlation	.369**	.355**	.411**	1	.128	.243	.551**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	<.001		.314	.053	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
X205	Pearson Correlation	.378**	.558**	.530**	.128	1	.565**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.314		<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
X206	Pearson Correlation	.331**	.754**	.498**	.243	.565**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001	<.001	.053	<.001		<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.684**	.886**	.825**	.551**	.736**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	64	64	64	64	64	64	64

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	20.9531	9.220	.551	.810
X202	20.7656	8.182	.826	.757
X203	20.8750	8.746	.749	.777
X204	21.1250	9.635	.359	.848
X205	21.3906	8.115	.565	.812
X206	21.0625	8.060	.642	.791

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

		Correlations								
		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	TOTAL
X31	Pearson Correlation	1	.793**	.736**	.335**	.641**	.503**	.630**	.630**	.853**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X32	Pearson Correlation	.793**	1	.691**	.249*	.602**	.512**	.608**	.621**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.047	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X33	Pearson Correlation	.736**	.691**	1	.542**	.684**	.481**	.528**	.520**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X34	Pearson Correlation	.335**	.249*	.542**	1	.358**	.232	.271*	.313*	.501**
	Sig. (2-tailed)	.007	.047	<.001		.004	.065	.030	.012	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X35	Pearson Correlation	.641**	.602**	.684**	.358**	1	.665**	.614**	.543**	.839**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.004		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X36	Pearson Correlation	.503**	.512**	.481**	.232	.665**	1	.688**	.560**	.759**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.065	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X37	Pearson Correlation	.630**	.608**	.528**	.271*	.614**	.688**	1	.571**	.793**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.030	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X38	Pearson Correlation	.630**	.621**	.520**	.313*	.543**	.560**	.571**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.012	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.853**	.829**	.836**	.501**	.839**	.759**	.793**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	25.7969	31.276	.802	.885
X32	25.5625	30.409	.761	.888
X33	25.6094	30.591	.773	.887
X34	25.4219	36.692	.404	.915
X35	25.8750	29.254	.765	.889
X36	25.4688	31.713	.672	.897
X37	25.4219	32.280	.727	.892
X38	26.0313	32.158	.690	.895

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.810**	.498**	.604**	.593**	.597**	.834**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
Y2	Pearson Correlation	.810**	1	.622**	.671**	.633**	.697**	.905**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
Y3	Pearson Correlation	.498**	.622**	1	.797**	.273*	.439**	.762**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.029	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
Y4	Pearson Correlation	.604**	.671**	.797**	1	.453**	.559**	.849**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
Y5	Pearson Correlation	.593**	.633**	.273*	.453**	1	.595**	.726**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.029	<.001		<.001	<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
Y6	Pearson Correlation	.597**	.697**	.439**	.559**	.595**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.834**	.905**	.762**	.849**	.726**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	64	64	64	64	64	64	64

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19.6563	11.499	.758	.864
Y2	19.6563	11.182	.859	.850
Y3	20.0313	11.142	.629	.888
Y4	19.9375	11.044	.770	.861
Y5	19.8438	11.721	.593	.891
Y6	19.4688	11.872	.698	.874

Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas (Kalmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		64	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.76394423	
Most Extreme Differences	Absolute	.106	
	Positive	.068	
	Negative	-.106	
Test Statistic		.106	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.074	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.075	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.068
		Upper Bound	.081

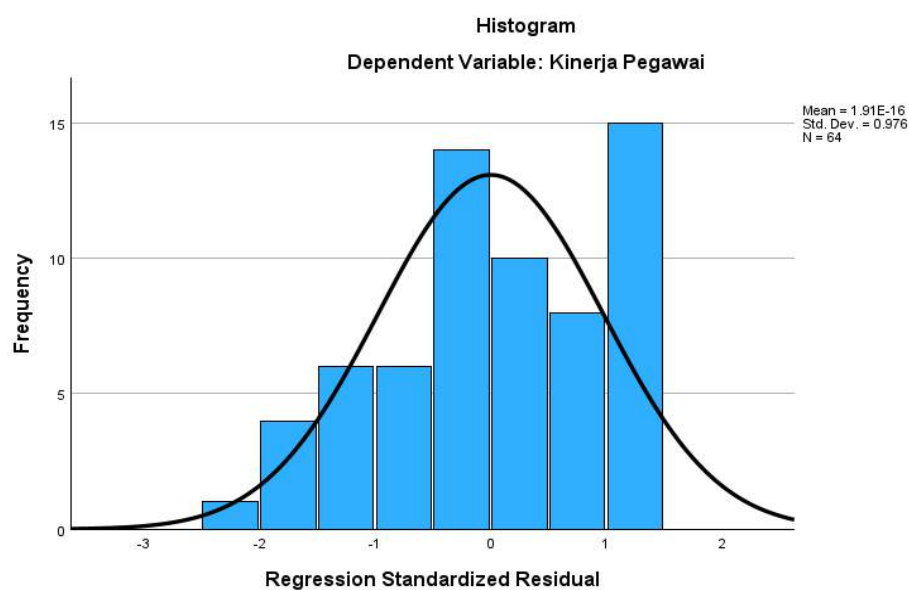
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

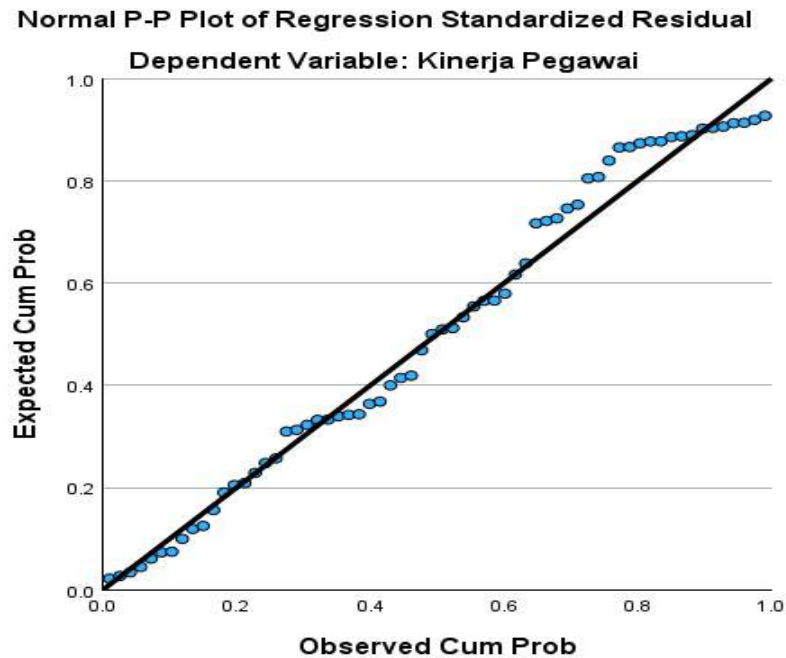
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

2. Uji Normalitas (Histogram)



3. Uji Normalitas (P – P Plot)



4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.810	2.750		.658		
	Fasilitas Kerja	.118	.059	.207	1.999	.050	.735
	Komitmen Organisasi	.609	.112	.527	5.414	<.001	.836
	Budaya Organisasi	.120	.070	.192	1.729	.089	.641

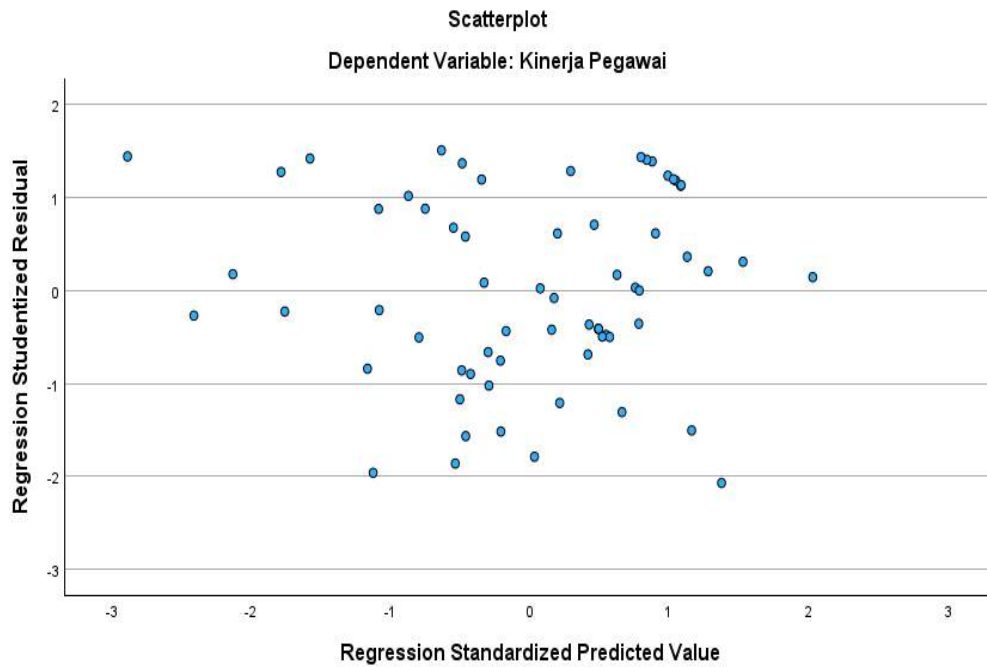
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Fasilitas Kerja	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi
1	1	3.924	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.045	9.322	.06	.72	.07	.00
	3	.022	13.275	.10	.24	.02	.94
	4	.009	21.039	.84	.03	.92	.05

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

5. Uji Heteroskedastisitas (Uji Scatter Plot)



6. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.501	2.832

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.656	3	177.219	22.093	<.001 ^b
	Residual	481.281	60	8.021		
	Total	1012.937	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Orgnisasi, Fasilitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.810	2.750		.658	.513
	Fasilitas Kerja	.118	.059	.207	1.999	.050
	Komitmen Orgnisasi	.609	.112	.527	5.414	<.001
	Budaya Organisasi	.120	.070	.192	1.729	.089

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.34	29.61	23.72	2.905	64
Residual	-5.712	4.124	.000	2.764	64
Std. Predicted Value	-2.886	2.029	.000	1.000	64
Std. Residual	-2.017	1.456	.000	.976	64

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Komitmen Orgnisasi, Fasilitas Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.146 ^a	.021	-.028	1.51017

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Orgnisasi, Fasilitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.996	3	.999	.438	.727 ^b
	Residual	136.837	60	2.281		
	Total	139.833	63			

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Orgnisasi, Fasilitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.952	1.466		2.013	.049
	Fasilitas Kerja	-.023	.032	-.109	-.730	.468
	Komitmen Orgnisasi	.016	.060	.037	.265	.792
	Budaya Organisasi	-.015	.037	-.066	-.417	.678

a. Dependent Variable: ABS_RES

7. Uji Autokorelasi (Durbin - Watson)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya organisasi, Komitmen organisasi, Fasilitas Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.525	.501	2.832	2.470

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Komitmen organisasi, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.656	3	177.219	22.093	<.001 ^b
	Residual	481.281	60	8.021		
	Total	1012.937	63			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Komitmen organisasi, Fasilitas Kerja

8. Uji Autokorelasi (Breusch – Godfrey/ LM Test)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.254 ^a	.064	.000	2.78537850

a. Predictors: (Constant), LAG, budaya organisasi, Komitmen organisasi, Fasilitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.917	4	7.729	.996	.417 ^b
	Residual	449.983	58	7.758		
	Total	480.901	62			

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

b. Predictors: (Constant), LAG, budaya organisasi, Komitmen organisasi, Fasilitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.681	2.831		-.241	.811
	Fasilitas Kerja	.018	.059	.045	.302	.764
	Komitmen organisasi	.020	.115	.024	.171	.865
	budaya organisasi	-.008	.069	-.020	-.123	.902
	LAG	-.261	.131	-.258	-1.995	.051

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Lampiran 9. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.501	2.832

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.656	3	177.219	22.093	<.001 ^b
	Residual	481.281	60	8.021		
	Total	1012.937	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.810	2.750		.658	.513
	X1	.118	.059	.207	1.999	.050
	X2	.609	.112	.527	5.414	<.001
	X3	.120	.070	.192	1.729	.089

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10. Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi R²)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Fasilitias Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.501	2.832

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Fasilitias Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.656	3	177.219	22.093	<.001 ^b
	Residual	481.281	60	8.021		
	Total	1012.937	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Fasilitias Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.810	2.750		.658	.513
	Fasilitias Kerja	.118	.059	.207	1.999	.050
	Komitmen Organisasi	.609	.112	.527	5.414	<.001
	Budaya Organisasi	.120	.070	.192	1.729	.089

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 11. Tabel-Tabel

1. Tabel r

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Eka Nur Kamtlah, 2015

Pengaruh keterampilan mengajar guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Tabel DW

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8199	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

3. Tabel t

Tabel Uji T

Df	Signifikansi	
	0,025	0,05
2	4,30	2,92
3	3,18	2,35
4	2,78	2,13
5	2,57	2,02
6	2,45	1,94
7	2,36	1,89
8	2,31	1,86
9	2,26	1,83
10	2,23	1,81
11	2,20	1,80
12	2,18	1,78
13	2,16	1,77
14	2,14	1,76
15	2,13	1,75
16	2,12	1,75
17	2,11	1,74
18	2,10	1,73
19	2,09	1,73
20	2,09	1,72
21	2,08	1,72
22	2,07	1,72
23	2,07	1,71
24	2,06	1,71
25	2,06	1,71
26	2,06	1,71
27	2,05	1,70
28	2,05	1,70
29	2,05	1,70
30	2,04	1,70
35	2,03	1,69
40	2,02	1,68
45	2,01	1,68
50	2,01	1,68
55	2,00	1,67
60	2,00	1,67
65	2,00	1,67
70	1,99	1,67
75	1,99	1,67
80	1,99	1,66
85	1,99	1,66
90	1,99	1,66
95	1,99	1,66
100	1,98	1,66
200	1,97	1,65
500	1,96	1,65
1000	1,96	1,65

4. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78